

fiche technique sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Modes de rupture du contrat de travail	<p>Le code du travail prévoit comme mode de rupture du contrat de travail:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ la démission◆ le licenciement◆ la retraite <p>Le code civil permet la rupture d'un commun d'accord en application du principe contractuel défini par l'article 1134 du code civil "Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi"</p> <p>La loi 208-596 du 25 juin 2008 a institué un nouveau mode de rupture avec la RUPTURE CONVENTIONNELLE: "L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du ... (art L1237-11 du code du travail). Cette rupture ouvre droit aux indemnités POLE EMPLOI.</p> <p>La jurisprudence a admis comme modes de rupture la prise d'acte et la résiliation judiciaire.</p>
Définition	<p>La demande de résiliation judiciaire n'emporte pas rupture du contrat de travail. Celui-ci continue à s'exécuter jusqu'à la décision du juge qui dira si les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa demande justifient ou non la rupture.</p> <ul style="list-style-type: none">◆ S'agissant de la résiliation judiciaire, le salarié reste dans les locaux de l'entreprise. C'est alors au juge saisi d'apprécier si l'inexécution par l'employeur de certaines de ses obligations présente une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.555). <p>La demande de résiliation judiciaire s'inscrit dans une démarche où le salarié met son sort entre les mains du juge à qui il revient de trancher.</p> <ul style="list-style-type: none">◇ soit il considère la demande du salarié justifiée par des manquements de l'employeur « d'une gravité suffisante » (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070) et il prononce la rupture du contrat ; La rupture est prononcée par le juge et elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350, Bull. civ. V n° 21). Le contrat est donc rompu le jour où le juge prononce la résiliation judiciaire◇ soit il estime au contraire que l'action n'est pas fondée et déboute le salarié, auquel cas le contrat de travail se poursuit.
La résiliation est ouverte exclusivement au salarié	<p>La résolution judiciaire peut être demandée par le salarié pour tout contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée. Si l'employeur prend l'initiative de la rupture, il doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement, qui reste la voie exclusive. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Seule, la voie du licenciement est ouverte à l'employeur : « l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement, faute de quoi la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-40.235).◆ L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Par conséquent, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte de la rupture par l'employeur qui se prévaut simplement du fait que le salarié a démissionné verbalement et a quitté son poste de travail. (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 01-45.220 P SEM. SOC.LAMY N° 1158)◆ Dans la mesure où l'employeur dispose de l'arme du licenciement (s'agissant d'un CDI) ou de la rupture anticipée (s'agissant du CDD), l'action en résiliation judiciaire émanant de l'employeur est irrecevable (Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350, Bull. civ. V, n° 21. Confirmation : 9 mars 1999, n° 96-41.734, Bull. civ. V, n° 108).◆ L'exercice de cette action par l'employeur s'analyse en une manifestation de volonté de rompre le contrat de travail, valant licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 5 juill. 2005, n° 03-45.058, Bull. civ. V, n° 232).◆ L'employeur ne peut demander la résiliation judiciaire de ce contrat. L'exercice de cette action s'analyse en une rupture anticipée du CDD qui expose l'employeur à des dommages-intérêts (Cass. soc., 4 déc. 2001, n° 99-46.364, Bull. civ. V, n° 369).◆ L'employeur ne peut solliciter la résiliation du contrat de travail à titre reconventionnel (Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 03-43.345, Bull. civ. V, n° 308).◆ Il appartient à l'employeur, s'il estime que le salarié ne respecte pas ses obligations, d'user de son pouvoir disciplinaire et de licencier l'intéressé. Il est dès lors irrecevable, fût-ce par voie reconventionnelle à demander la résiliation du contrat de travail. Cass. soc. 29 juin 2005 n° 1574 FS-PB◆ La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail formée par l'employeur, fut-elle reconventionnelle s'analyse en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse lequel produit effet à la date de la demande de l'employeur. (Cass. soc. 17 mars 2010 n° 08-44.88)
Exceptions légales	<ul style="list-style-type: none">◇ L'employeur peut demander sous certaines conditions la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage .◇ L'employeur est en droit de demander au juge de prononcer la résiliation judiciaire du contrat à durée déterminée d'un salarié dont l'inaptitude est d'origine professionnelle (C. trav., art. L. 122-32-9, al. 2, futur L. 1226-20) qui dispose << - Lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions des deuxième et troisième alinéas de l'Article L1226 12 et des articles L. 1226 14 à L. 1226 16, relatives aux conditions de licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ne sont pas applicables. Si l'employeur justifie de son impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues aux articles L. 1226 10 et L. 1226 11, au salarié déclaré inapte titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.>> <p>La loi n°2011-525 du 17 mai 2011 a modifié l'article L1243-1 du code du travail : ◇ Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. (Article L1243-1 Modifié par LOI n°2011-525 du 17 mai 2011).</p>

Formalisme	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La saisine du conseil de prud'hommes par un salarié pour voir juger que la rupture intervenue est imputable à l'employeur ne peut être assimilée à une prise d'acte (Cass. soc., 28 mars 2007, n° 05-44.125 D SEMAINE SOC.LAMY N° 1305).
Compétence du juge du fond	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La résiliation judiciaire du contrat de travail ne constitue ni une mesure conservatoire ni une remise en état. Elle n'est pas une mesure provisoire mais bien définitive qui préjudicie au fond et, en cela, ne relève pas du pouvoir du juge des référés. (CA Bordeaux 16 octobre 2003 n° 03-1844, Sté Moreau Citéa c/ Hecquard ; CA Paris 15 octobre 2009 n° 09-1783, ch. 6-2, Berbudeau c/ Sté Marché des saveurs).
Charge de la preuve	En matière de prise d'acte de rupture et de demande de résiliation judiciaire, la charge de la preuve incombe au demandeur conformément aux dispositions de l'article 1315 du code civil.
Jugement en 1 ^{er} ressort	La demande tendant à la résolution judiciaire du contrat de travail présente un caractère indéterminé. Il s'ensuit que le jugement est susceptible d'appel. (Cass. soc. 31 mai 2005 N° de pourvoi: 03-42618).
Résiliation et prise d'acte	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Une cour d'appel relevant qu'un salarié, ayant demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, a eu la possibilité de continuer à travailler mais a choisi de ne plus remplir sa prestation de travail, en déduit exactement qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail. (Cass. soc. 19 décembre 2007 n° 06-44.87). ◆ La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant. S'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués, par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte. (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-43.002 D).
Demande de résiliation judiciaire suivie d'un licenciement	<p>L'action en résiliation judiciaire suivie du licenciement pour faute grave.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Cour de cassation énonce: « lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée; que c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ». (Cass. soc., 29 avr. 2003, n° 01-41.824; surtout Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 02-46.649, Semaine sociale Lamy, n° 1204, p. 12). ◆ Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur. (Cass. soc., 7 nov. 2006, n° 05-41.509 D). <p>Si le salarié est licencié postérieurement à sa demande de résiliation, le juge doit d'abord se prononcer sur le bien-fondé de cette résiliation. S'il juge qu'elle n'était pas justifiée, il pourra alors se prononcer sur la validité du licenciement. Si la résiliation était justifiée, le licenciement postérieur est sans effet et le contrat de travail sera rompu au titre de la résiliation aux torts de l'employeur.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Le contrat de travail n'étant pas rompu au jour de la demande en résiliation judiciaire de ce contrat, la cour d'appel qui a prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur, n'avait pas à se prononcer sur le licenciement notifié postérieurement à cette demande par l'employeur (Cass.Soc. 10 mai 2012 n°10-21690).
Demande de résiliation suivie d'une CRP	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour motif économique ou que le contrat de travail prend fin par suite de l'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est justifiée (Cass.Soc. 12 juin 2012 n°11-19641).
Deux situations peuvent se présenter:	
	<ul style="list-style-type: none"> -Soit la demande de résiliation judiciaire s'avère fondée et produit mécaniquement les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998, Leudière, « Les grands arrêts du droit du travail », n° 85, p. 311, éd. Dalloz). Le licenciement prononcé ultérieurement par l'employeur est alors sans effet. -Soit la demande de résiliation judiciaire n'a pas lieu d'être et est rejetée par le juge. Le contrat se poursuit jusqu'au licenciement. C'est donc très logiquement que le juge devra examiner sa justification. Le curseur s'est déplacé. L'objet du litige se cristallise alors dans la lettre de rupture
Prise d'acte postérieure à la demande de résiliation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La saisine du conseil de prud'hommes par un salarié pour voir juger que la rupture intervenue est imputable à l'employeur ne peut être assimilée à une prise d'acte. Par ailleurs, la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire. Par conséquent, le conseil des prud'hommes doit se prononcer sur la seule prise d'acte de la rupture en fondant sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de sa prise d'acte. (Cass. soc., 28 mars 2007, n° 05-44.125 D) ◆ La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant. S'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués, par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte. (SEMAINE SOC.LAMY N° 1311 Cass. soc., 30 mai 2007, n° 04-43.002 D).

Date de la rupture du contrat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lorsque la résiliation est prononcée, le juge fixe la date de la rupture « à la date de la décision judiciaire la prononçant, dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de l'employeur » (Cass. soc., 11 janv. 2007, n° 05-40.626, Semaine sociale Lamy, n° 1292). ◆ Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement. (Cass.Soc. 15 mai 2007 n°04-43663).
Saisine du conseil de prud'hommes	Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur. Entre la saisine du juge et le moment où il se prononce, le contrat de travail suit son cours. Le salarié reste au service de l'employeur.
Le jugement	<p>1°) le juge écarte la demande en résiliation judiciaire, le contrat continue alors d'être exécuté. Le salarié reste dans l'entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Le juge qui « estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture du contrat doit débouter le salarié de sa demande » (Cass. soc., 26 sept. 2006, n° 04-48.587). ◆ Le juge judiciaire saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut pas prononcer la rupture de ce contrat de travail s'il estime que les manquements de l'employeur ne sont pas établis, mais seulement débouter le salarié de sa demande. (Cass.Soc. 7 juillet 2010 n°09-42636). <p>2°) le juge prononce la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, ce qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse</p> <p>La résiliation judiciaire ne peut être assimilée à une prise d'acte (Cass. soc., 21 mars 2007, n° 05-45.392, Semaine sociale Lamy, n° 1301). Si en exerçant la demande en résiliation judiciaire, le salarié s'en remet au juge qui prononcera, le cas échéant, la rupture du contrat, la prise d'acte, elle, consomme immédiatement la rupture.</p> <p><u>Lorsqu'il y a appel</u></p> <p>1er cas : lorsqu'un jugement prononçant la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur est frappé d'appel, le salarié doit rester dans l'entreprise le temps que la cour d'appel statue.</p> <p>2e cas : le licenciement du salarié est notifié après le jugement de résiliation mais avant la décision de la cour d'appel saisie d'un recours. Dans cette hypothèse, la cour d'appel doit d'abord se prononcer sur le bien fondé de la résiliation (Cass. soc., 5 avr. 2005, n° 02-46.634, Bull. civ. V, n° 122, Semaine sociale Lamy, n° 1213).</p> <p><u>MANQUEMENTS GRAVES DE L'EMPLOYEUR = LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE</u></p> <p>Lorsque les manquements de l'employeur sont établis et d'une gravité suffisante, la résiliation judiciaire est prononcée aux torts de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350, Bull. civ. V, n° 21).</p>
Les manquements justifiant la résiliation judiciaire	<p>Ce sont a priori les mêmes faits et manquements de l'employeur qui doivent justifier la résiliation judiciaire et la prise d'acte.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ L'inexécution de certaines des obligations résultant du contrat de travail par l'employeur doit présenter une gravité suffisante pour en justifier la résiliation (Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-42.070). ◆ Le défaut de paiement des salaires (Cass. soc., 20 juin 2006, n° 05-40.662) ; ◆ La mise à l'écart d'un salarié, sans bureau ni vestiaire (Cass. soc., 24 janv. 2007, n° 05-41.913) ; ◆ le manquement de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat de travail qui avait mis un salarié dans l'impossibilité de travailler en lui retirant ses modalités de transport (Cass. soc., 10 mai 2006, n° 05-42.210, Bull. civ. V, n° 169) ◆ L'appréciation du manquement de l'employeur relève du pouvoir souverain des juges du fond (Cass. soc., 15 mars 2007, n° 03-42.070, Bull. civ. V, n° 91).
Demande en résiliation judiciaire / licenciement	<p>CRITÈRE CHRONOLOGIQUE.</p> <p><u>LES JUGES EXAMINENT D'ABORD LES MANQUEMENTS DE L'EMPLOYEUR INVOQUÉS PAR LE SALARIÉ À L'APPUI DE SA DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE.</u></p> <p>1er cas : les griefs présentés par le salarié sont fondés, les juges vont alors prononcer la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-46.661). Si le salarié a continué à travailler au service de l'employeur jusqu'à son licenciement, la rupture du contrat va prendre effet au jour de l'envoi de la lettre de licenciement (Cass. soc., 15 mai 2007, n° 04-43.663, Semaine sociale Lamy, n° 1311).</p> <p>2e cas : les griefs présentés à l'occasion de la demande de résiliation judiciaire ne sont pas fondés, les juges sont donc conduits à examiner les motifs du licenciement. La rupture prend effet le jour de l'envoi de la lettre de licenciement (Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 02-46.649). Cette solution vaut aussi lorsque le salarié a été licencié pour motif économique après sa demande en résiliation judiciaire (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-44.020).</p> <p><u>LICENCIEMENT/DEMANDE EN RÉSILIATION JUDICIAIRE</u></p> <p>Mode de raisonnement : le fait générateur de la rupture.</p> <p>Principe : le contrat est rompu par le licenciement.</p> <p>Par conséquent, le juge n'a pas à statuer sur la demande en résiliation judiciaire devenue sans objet. En revanche, il devra pour apprécier le bien fondé du licenciement, prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande en résiliation (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.539, Semaine sociale Lamy, n° 1289).</p> <p>Exemple : le salarié est licencié pour une faute qui n'est que la conséquence de faits de harcèlement imputables à l'employeur qui ont conduit le salarié à demander la résiliation judiciaire.</p>

DEMANDE EN RÉSILIATION JUDICIAIRE/PRISE D'ACTE

On examine en premier le fait générateur de la rupture.

Puisque la prise d'acte consomme la rupture, elle rend nécessairement sans objet la demande de résiliation judiciaire. Pour autant, le contrôle du juge doit porter sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de sa demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte (Cass. soc., 31 oct. 2006, n° 04-46.280, Semaine sociale Lamy, n° 1282).

DEMANDE EN RÉSILIATION JUDICIAIRE/PRISE D'ACTE/LICENCIEMENT

On examine en premier le fait générateur de la rupture. Dans cette « trilogie », le contrat est rompu par la prise d'acte. Par conséquent, le licenciement est non avenu puisque le contrat est déjà rompu.

Deuxième temps : reste donc la chronologie résiliation suivie d'une prise d'acte. Dans la mesure où la prise d'acte consomme la rupture, il n'y a plus lieu de se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire. Pour autant, il appartient au juge de fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte (Cass. soc., 31 oct. 2006 n° 04-46.280).

Salarié protégé Cette voie est fermée à l'employeur qui dispose de la procédure administrative de licenciement, voie exclusive de la rupture conformément à la logique des arrêts Perrier (Cass. ch. Mixte, 21 juin 1974, n° 71-91.225).
Si l'employeur demande néanmoins la résiliation judiciaire du contrat, le délit d'entrave est constitué (Cass. ass. plén., 28 janv. 1983, n° 80-93.511).

Demande en résiliation judiciaire/mise à la retraite ♦ Le contrat de travail prend fin par la mise à la retraite, la demande de résiliation devient sans objet (Cass. soc., 12 avr. 2005, n° 02-45.923, Bull. civ. V, n° 131). Cependant, le salarié conserve la faculté de demander réparation de son préjudice si les griefs présidant à la demande de résiliation sont justifiés (Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-43.438).

**Résiliation puis
Prise d'acte/
Licenciement**

VARIATION DE JURISPRUDENCE ENTRE MAI 2006 ET OCTOBRE 2006

♦ Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, puis a pris acte de la rupture de celui-ci et, enfin, a été licencié pour faute, le juge doit d'abord se prononcer sur la demande de résiliation, et, en cas de rejet, sur la prise d'acte en recherchant si les faits invoqués par le salarié à l'appui de celle-ci étaient ou non fondés et produisaient soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit les effets d'une démission. (Cass. soc. 3 mai 2006 n° N° de pourvoi: 03-46971)

♦ La prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ; que s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte ; (soc 31 octobre 2006 N° de pourvoi: 04_46280).

Premier temps du raisonnement : le fait générateur de la rupture. Dans cette « trilogie », le contrat est rompu par la prise d'acte. Par conséquent, le licenciement est non avenu puisque le contrat est déjà rompu.

Deuxième temps du raisonnement: reste donc la chronologie résiliation suivie d'une prise d'acte. Dans la mesure où la prise d'acte consomme la rupture, il n'y a plus lieu de se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire. Pour autant, il appartient au juge de fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte (Cass. soc., 31 oct. 2006 N° de pourvoi: 04_46280).

♦ la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à l'employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail en sorte qu'il n'y a plus lieu de statuer sur la demande de résiliation judiciaire introduite auparavant ; que s'il appartient alors au juge de se prononcer sur la seule prise d'acte, il doit fonder sa décision sur les manquements de l'employeur invoqués par le salarié tant à l'appui de la demande de résiliation judiciaire devenue sans objet qu'à l'appui de la prise d'acte (Soc 31 octobre 2006 N° de pourvoi: 05-42158)