4.1.0 L'essentiel

**Chapitre 1 : Les différentes formes de rupture**

**Le licenciement**

* Le licenciement est le mode de rupture normal du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur. Il doit être motivé par une cause réelle et sérieuse.
* Le motif du licenciement ne doit pas être illicite : il ne doit pas violer des droits et libertés fondamentaux ni être prohibé par la réglementation du travail. Il est interdit de licencier un salarié pour une cause discriminatoire.

**La résiliation judiciaire**

* La résiliation judiciaire consiste pour le salarié à saisir le conseil de prud'hommes pour faire constater la rupture du contrat de travail en raison de manquements de l'employeur à l'une de ses obligations contractuelles.
* La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**La prise d'acte de la rupture**

* Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail s'il apporte la preuve que l'employeur a manqué de manière « suffisamment grave » à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles. La rupture du contrat est alors imputable au chef d'entreprise. Cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

**La démission**

* La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. La démission ne doit pas cacher un licenciement déguisé.
* La démission doit être requalifiée en prise d'acte dès lors que le salarié prouve qu'elle a en réalité été motivée par des manquements imputables à l'employeur, que la lettre de démission y fasse référence ou non.

**La rupture conventionnelle**

* La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail.
* N'étant ni un licenciement ni une démission, elle échappe aux règles du licenciement.
* La convention de rupture est précédée d'une période de discussions préalables au cours desquelles le salarié peut se faire assister. Elle définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou le montant de l'indemnité conventionnelle s'il est plus favorable.
* A compter de la date de la signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour renoncer à la convention. Sa validité est subordonnée à son homologation par le directeur départemental du travail (DDTE FP) dans un délai maximal de 15 jours calendaires. S'il n'a pas répondu dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.
* Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes.

**Le départ en retraite**

* L'employeur qui veut se séparer du salarié avant l'âge de 70 ans, sans l'accord de ce dernier, doit procéder à un licenciement et verser les indemnités afférentes à ce mode de rupture.
* Le salarié qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour faire liquider sa pension à taux plein ou à taux réduit a droit à une indemnité de départ à la retraite.

**La rupture anticipée du CDD**

* La rupture anticipée d'un CDD n'est possible qu'en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, faute grave, cas de force majeure ou si le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée.
* Si l'employeur rompt par anticipation le contrat à durée déterminée pour un motif autre que ceux prévus par la loi, il doit payer au salarié des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que ce dernier aurait perçu s'il avait travaillé jusqu'à la fin du contrat.

# 4.1.1 Le licenciement

Le licenciement est un mode de rupture unilatéral du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ([Art. L. 1231-1 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071194&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=2&fastReqId=2090149730&oldAction=rechCodeArticle)). Celui-ci ne peut licencier le salarié comme il le souhaite: il doit respecter une procédure particulière, indemniser le salarié (sauf exceptions), et motiver le licenciement qui doit avoir une cause réelle et sérieuse. D'autres modes de rupture produisent les effets d'un licenciement, ce qui permet alors au salarié de percevoir des indemnités (voir La rupture du contrat de travail : [La résiliation judiciaire](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-resiliation-judiciaire/) et [La prise d’acte de rupture](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-prise-dacte-de-la-rupture/)).

**I – Définition du licenciement**

Le licenciement est le mode de rupture normal du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur. Pour les contrats de travail à durée déterminée et temporaire, l'employeur dispose dans certains cas d'une faculté de rupture anticipée du contrat ([Art. L. 1243-1 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000024026877&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=1707890088&oldAction=rechCodeArticle).).  
Le licenciement est un mode de rupture unilatéral. Si le salarié et l'employeur ont convenu ensemble de rompre le contrat, il ne s'agira plus d'un licenciement mais d'une résiliation amiable ou d'une rupture conventionnelle.  
La rupture doit être à l'initiative de l'employeur sinon il s'agit d'une démission lorsque la volonté du salarié de quitter l'emploi est claire et non équivoque (voir La rupture du contrat de travail : [La démission](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-demission/)).  
Il arrive cependant que la rupture ait été provoquée par le salarié, mais qu'elle soit imputable à l'employeur. Si ce dernier a effectivement manqué à ses obligations, la rupture s'analysera alors en un licenciement abusif.  
Si le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en imputant la rupture à son employeur en raison de manquements de ce dernier à ses obligations contractuelles, cette prise d'acte produit les effets d'un licenciement abusif si les faits reprochés au chef d'entreprise sont fondés (voir La rupture du contrat de travail : [La prise d’acte de rupture](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-prise-dacte-de-la-rupture/)) [(Cass. soc. 16 sept. 2009, n° 07-45725](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021057916&fastReqId=1622673417&fastPos=1)). De même, si le salarié saisit le juge d'une demande de résiliation judiciaire en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et si ceux-ci sont fondés, la rupture s'analyse en un licenciement abusif (voir La rupture du contrat de travail :[La résiliation judiciaire](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/la-resiliation-judiciaire/)) ([Cass. soc. 7 juil. 2009, n° 08-40034](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020845798&fastReqId=1148973287&fastPos=1)). En cas de licenciement, l'employeur doit respecter une procédure particulière et verser au salarié une indemnité, sauf en cas de faute grave ou lourde.  
Pour éviter le contournement de ces règles protectrices, l'employeur qui souhaite mettre fin unilatéralement au contrat de travail doit licencier le salarié. Il ne peut prendre acte de la rupture du contrat ni considérer le salarié comme démissionnaire, sauf si ce dernier a manifesté sa volonté claire et non équivoque de quitter son emploi. L'employeur ne peut demander qu'exceptionnellement la résiliation judiciaire du contrat : pour le salarié en contrat à durée déterminée victime d'une inaptitude d'origine professionnelle et pour les contrats d'apprentissage ([Cass. soc. 28 mars 2006, n° 04-41695](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050000&fastReqId=833508436&fastPos=1)).

**II – Licéité du motif**

Le licenciement doit être motivé. Ce motif ne doit pas être illicite : il ne doit pas violer des droits et libertés fondamentaux ni être prohibé par la réglementation du travail. Ainsi, il est interdit de licencier un salarié pour une cause discriminatoire.  
Il est interdit de licencier un salarié en raison de ses mœurs ou son orientation sexuelles.  
La situation de famille et l'état de grossesse rend nul le licenciement intervenu en en raison de l'une de ses situation.  
L'handicap ou l'état de santé peut très souvent être un motif discriminatoire de licenciement. Toutefois, l'inaptitude du salarié à occuper son emploi peut éventuellement fonder un licenciement dès lors que l'inaptitude physique est constatée par le médecin du travail et que son reclassement est impossible ou qu'il l'a refusé ([Art. L. 1226-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900966&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Les convictions religieuses, les opinions politiques tout comme l'activité syndicale ne peuvent, non plus, constituer un motif de licenciement. Tout élément de la vie personnelle et extraprofessionnelle du salarié ne peut justifier la rupture du contrat de travail. De même est illicite le licenciement d'un salarié ayant produit des écrits injurieux contre l'employeur à l'occasion d'une instance, car ils relèvent de la liberté fondamentale de la défense.  
La sanction de cette illicéité est la nullité du licenciement.

**III – L'existence d'une cause réelle et sérieuse**

Tout licenciement doit être motivé par une cause réelle et sérieuse (Art. [L. 1232-1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071126&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=1258202000&oldAction=rechCodeArticle) et [L. 1233-2](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071124&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=119151195&oldAction=rechCodeArticle) du C.T.) à défaut, il sera considéré comme abusif et fera l'objet d'indemnités particulières [(Art. L. 1235-3 du C.T.)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901142&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=732955590&oldAction=rechCodeArticle).  
La cause du licenciement doit être réelle. Elle doit donc être cumulativement :

* Existante/etablie : elle ne doit pas être fictive. Les faits doivent être établis. L'employeur doit donc être en mesure de prouver le motif invoqué [(Cass. soc. 21 juin 2006, n° 04-45267).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007504400&fastReqId=1303740000&fastPos=1)
* Objective : cette exigence a été dégagée par la Cour de cassation. La cause doit reposer sur des faits matériellement vérifiables. Ainsi, la perte de confiance ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs. Seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement ([Cass. soc. 29 mai 2001, n° 98-46341](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046245&fastReqId=1709538363&fastPos=1)).
* Exacte : les faits invoqués doivent être la cause réelle du licenciement. Ainsi le juge peut rechercher, derrière le motif de licenciement invoqué, la véritable cause, et décider que le licenciement était justifié par la volonté de supprimer le poste du salarié et non par la faute grave du salarié [(Cass. soc. 13 fév. 2008, n° 06-43849).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018132787&fastReqId=120784661&fastPos=1)

Les faits invoqués ne doivent pas cacher une cause illégitime. Ainsi, un licenciement pour motif économique ne doit pas cacher une cause discriminatoire, par exemple un licenciement en raison du sexe de la salariée [(Cass. soc. 9 juin 1998, n° 96-40390](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039060&fastReqId=1862384946&fastPos=1)).  
La cause du licenciement doit également être sérieuse. Elle doit être suffisamment grave pour rendre impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail. Par exemple, des juges ont pu estimer que le fait pour un conducteur d'autobus d'encaisser deux titres de transport sans délivrer les deux tickets correspondants ne pouvait constituer une cause sérieuse de licenciement ([Cass. soc. 4 déc. 2002, n° 00-43580](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007044318&fastReqId=44220014&fastPos=1)).

**À NOTER**La notion de cause sérieuse est à distinguer de la faute grave. Tout d'abord la faute grave renvoie uniquement aux licenciements pour motif disciplinaire. Par ailleurs, la faute grave implique la rupture immédiate du contrat de travail, sans respect du préavis. Tandis que la cause sérieuse, qui n'est pas nécessairement une faute, légitime de licenciement sans pour autant que la cause soit suffisamment grave pour empêcher l'exécution du préavis.

**IV – L'appréciation de la cause réelle et sérieuse**

En cas de litige, il appartient au juge du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué ([Art. L. 1235-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901140&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Plusieurs griefs peuvent, tous ensemble, former une cause sérieuse de licenciement alors que, pris séparément, ils seraient insuffisants [(Cass. soc. 10 déc. 1985, n° 83-42316).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007016490&fastReqId=1345125374&fastPos=1)La notion de cause réelle et sérieuse est d'ordre public. Aucune clause contractuelle ou conventionnelle ni aucune disposition d'un règlement intérieur ne peuvent valablement décider que tel fait pourra constituer une cause de licenciement ([Cass.soc. 12 janvier 2011, n°09-41904](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023435125&fastReqId=98157309&fastPos=1" \t "_blank)).  
En revanche, contrats et conventions collectives peuvent déroger à la loi dans un sens plus favorable au ne rendent pas impossible toute rupture du contrat de travail ([Cass. soc. 13 déc. 1995, n° 94-13867](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035672&fastReqId=373180253&fastPos=1)). Le licenciement alors prononcé en dehors des cas prévus par la convention ou le contrat n'est pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse, sauf si des stipulations conventionnelles prévoient expressément la nullité dans une telle hypothèse [(Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-44748).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020453651&fastReqId=870156457&fastPos=1)Le caractère réel et sérieux des motifs s'apprécie au jour où la décision de rompre le contrat de travail est prise par l'employeur ([Cass. soc. 6 fév. 2008, n° 07-40065](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018097973&fastReqId=1184929040&fastPos=1)). Le licenciement qui était dépourvu de cause réelle et sérieuse à la date de la notification du licenciement ne peut être justifié par des faits commis pendant le préavis ([Cass. soc. 7 fév. 1990, n° 87-40019](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024170&fastReqId=530883180&fastPos=1)).  
En revanche, l'employeur peut invoquer des faits commis entre l'entretien préalable et la date de notification du licenciement. Ce dernier ne sera alors pas abusif mais simplement irrégulier ([Cass. soc. 28 mai 1997, n° 94-42835)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007037166&fastReqId=315841715&fastPos=1).  
Si les juges du fond doivent apprécier le bien fondé du motif du licenciement à la date de son prononcé, ils peuvent en revanche pour cette appréciation tenir compte d'éléments postérieurs. Ainsi, la preuve du motif économique peut résulter de l'examen des résultats de l'exercice comptable établi postérieurement au licenciement économique (C[ass. soc. 16 mars 2004, n° 02-41356](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007468735&fastReqId=1496589727&fastPos=1)).

**À NOTER**La Cour de cassation se contente d'un contrôle restreint de la cause réelle et sérieuse du licenciement se limitant au contrôle de la motivation. ([Cass. soc. 16 juil. 1987, n° 85-40075](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007019502&fastReqId=2117335189&fastPos=1)). La Cour vérifie que celle-ci ne soit pas fausse ou insuffisante. La charge de la preuve est répartie entre les différentes parties au procès et si un doute subsiste, il profite au salarié ([Art. L. 1235-1 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901140&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=1748358316&oldAction=rechCodeArticle).)

**V – Les différents types de licenciement**

Il existe deux grands types de licenciements : les licenciements pour fait personnel et les licenciements pour motif économique. Les premiers concernent les licenciements en raison d'un fait inhérent à la personne du salarié. Les seconds concernent les licenciements effectués pour un motif non inhérent à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ([Art. L. 1233-3 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071191&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=1614496480&oldAction=rechCodeArticle).).  
Parmi les licenciements pour fait personnel, on retrouve les licenciements disciplinaires, causés par une faute du salarié, et les licenciements pour fait non fautif mais qui restent causés par un fait inhérent à la personne du salarié.  
Par exemple, un fait tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier en principe un licenciement pour faute ([Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40803](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017849284&fastReqId=1078090450&fastPos=1)). En revanche, ce fait peut justifier un licenciement non disciplinaire si l'employeur apporte la preuve qu'il a suscité un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise ([Cass. soc. 30 nov. 2005, n° 04-13877)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051627&fastReqId=1134212959&fastPos=1).

À chacun de ces différents types de licenciement correspond une procédure spécifique.  
En cas de coexistence d'un motif économique et d'un motif personnel, il faut tenir compte de la « cause première et déterminante » du licenciement, c'est-à-dire du motif réel qui a conduit au licenciement ([Cass. soc. 3 avr. 2002, n° 00-42583](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007633424&fastReqId=1714481949&fastPos=1)).  
Ainsi, un salarié qui devient incompétent du fait de mutations technologiques dans l'entreprise doit être licencié pour motif économique [(Cass. soc. 15 oct. 1992, n° 91-43632](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007028197&fastReqId=939095830&fastPos=1)). En cas de coexistence d'un motif disciplinaire et d'un motif inhérent à la personne du salarié mais non disciplinaire : si l'employeur a respecté les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, il peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié dès lors qu'ils procèdent de faits distincts ([Cass. soc. 6 déc. 2007, n° 06-43449](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017583769&fastReqId=1796749299&fastPos=1)).

**À NOTER**La lettre de licenciement fixe les limites du litige. Il convient donc d'être attentif sur ce point. Par exemple, si la lettre indique un motif d'ordre disciplinaire, l'employeur devra prouver la faute du salarié et ne pourra invoquer un motif d'ordre économique ([Cass. soc. 27 fév. 2001, n° 99-40196](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041911&fastReqId=17013918&fastPos=1)).

**VI – Les effets du licenciement**

Une fois le licenciement notifié, l'employeur ne peut revenir sur son licenciement sans l'accord du salarié. Sans cet accord, il ne peut donc pas régulariser un licenciement irrégulier par l'envoi d'une nouvelle notification ([Cass. soc. 2 mars 2005, n° 02-43980](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007487047&fastReqId=175851442&fastPos=1)).  
Le contrat de travail est rompu à la fin du préavis, celui-ci effectué ou non.  
Le salarié devra alors percevoir des indemnités de congés payés non pris (sauf en cas de faute lourde), l'indemnité de préavis s'il ne l'a pas effectué (sauf en cas de faute grave ou lourde) et des indemnités de licenciement. Si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ou nul, le salarié pourra obtenir sa réintégration ou des dommages et intérêts spécifiques. Si la procédure de licenciement n'a pas été respectée, le salarié pourra obtenir une indemnité particulière. (voir La rupture du contrat de travail :[L’indemnisation du licenciement abusif ou nul)](https://droits.nvo.fr/droit-du-travail/lindemnisation-du-licenciement-abusif-ou-nul/)

# 4.1.2 La résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié et exceptionnellement de l'employeur.  
Elle permet de rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur sans risque de voir cette rupture requalifiée en démission. Mais elle présente l'inconvénient pour le salarié de rester présent dans l'entreprise et d'y travailler alors que dans le même temps l'instance est en cours. Le salarié risque alors de subir des pressions de la part de son employeur.  
Ce mode de rupture ne trouve pas son fondement dans le Code du travail mais à l'article [1217 du Code civil](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006436894&cidTexte=LEGITEXT000006070721). Il consiste à saisir le conseil de prud'hommes pour faire constater la rupture du contrat de travail en raison de manquements de l'autre partie à l'une de ses obligations contractuelles.

**I – Qui peut demander la résiliation judiciaire?**

**\*Le salarié**Tout salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, que celui-ci soit à durée indéterminée ou déterminée. La Cour de cassation a considéré que ce mode de rupture était également ouvert aux salariés protégés [(Cass. soc. 16 mars 2005, n° 03-40251)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051547&fastReqId=785914628&fastPos=1).

**\*L'employeur  
*Principe.*** l'employeur ne peut jamais demander la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié protégé ([Cass. ch. mixte, 21 juin 1974, n° 71-91225](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000006991232&fastReqId=1393367333&fastPos=1)).  
Après avoir admis cette demande pour les salariés non protégés, la Cour de cassation a finalement décidé que ce mode de rupture n'était pas non plus ouvert à l'employeur, y compris par voie de demande reconventionnelle, car celui-ci dispose déjà de la faculté de résilier unilatéralement le contrat de travail en cas de manquements du salarié à ses obligations ([Cass. soc. 13 mars 2001, n° 98-46411](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046471&fastReqId=895376621&fastPos=1)).  
L'exercice de cette action par l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse pour un contrat à durée indéterminée [(Cass. soc. 5 juil. 2005, n° 03-45058](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051434&fastReqId=1165640526&fastPos=1)), ou en une rupture anticipée du contrat à durée déterminée ([Cass. soc. 15 juin 1999, n° 98-44295)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043480&fastReqId=295769246&fastPos=1).  
Une fois le conseil de prud'hommes saisi, l'employeur ne peut plus revenir dessus pour régulariser la situation: le licenciement intervenu ultérieurement à la saisine est dépourvu d'effet *(*[*Cass. soc. 5 juil. 2005, n° 03-45058*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051434&fastReqId=1346746830&fastPos=1)*)*.

***Exceptions*.**le Code du travail prévoit cependant la possibilité pour l'employeur de former une demande de résiliation judiciaire:

* pour les salariés en contrat d'apprentissage, après les deux premiers mois de travail ([L. 6222-18 du Code du](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000021342276&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=1149528488&oldAction=rechCodeArticle)travail);
* pour les salariés en contrat à durée déterminée victimes d'une inaptitude d'origine professionnelle constatée par le médecin du travail, et dont le reclassement est impossible ou a été refusé par le salarié ([L. 1226-20 du Co](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000024026884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&oldAction=rechCodeArticle)de du travail).

***Impossibilité.***La cour de cassation exclut l'action qui viserait à contourner le licenciement du salarié. Il appartient donc à l'employeur qui reproche au salarié un comportement fautif de le licencier [(Cass. soc. 29 juin 2005 n°03-41966)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050074&fastReqId=178808912&fastPos=1).

***Attention.*** La formation de référés du conseil de prud'hommes n'est pas compétente pour ordonner la résiliation judiciaire du contrat de travail, même si le demandeur soutient le trouble manifestement illicite [(Cass. soc. 13 mai 2003 n°01-17452)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048680&fastReqId=2059827813&fastPos=1).

**II – Des manquements d'une «gravité suffisante»**

Le conseiller prud'homal doit vérifier que les manquements aux obligations contractuelles invoqués sont d'une «gravité suffisante» pour justifier la constatation par le juge de la rupture du contrat de travail.  
Exemples de manquements d'une «gravité suffisante»:

* non-paiement des salaires ([soc. 20 juin 2006, n° 05-40662](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007055303&fastReqId=2145709872&fastPos=1)) ;
* non-respect de l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (notamment en cas de harcèlement sexuel ou moral)[(Cass. soc. 7 juil. 2009, n° 08-40034) ;](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020845798&fastReqId=795040927&fastPos=1)
* modification du contrat de travail sans l'accord du salarié ([soc. 20 mai 2009, n° 08-41178)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020659349&fastReqId=1611342364&fastPos=1) ;
* salarié mis dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail étant privé de ses moyens habituels de transport ([soc. 10 mai 2006, n° 05-42210](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051882&fastReqId=465327299&fastPos=1)).
* Impossibilité de bénéficier du DIF. L'employeur a été condamné à des dommages et intérêts pour la perte de chance du salarié à liquider ses droits acquis dans le cadre du DIF [(Cass.soc. 19 mai 2010 n°08-45090)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022263981&fastPos=1).

**La gravité n'étant pas suffisante**, la résiliation judiciaire n'a pas été admise:

* Lorsque la modification de la rémunération n'avait pas eu une incidence défavorable sur le salaire ou correspondait à une faible partie du salaire, ce qui n'empêchait pas la poursuite des relations de travail [(Cass. Soc. 12 juin 2014 n°12-29063)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029081046&fastReqId=1392390024&fastPos=1).
* Sur le défaut de visite médicale de reprise, alors qu'elle avait eu lieu lors de précédents arrêts de travail et que la poursuite du travail s'était déroulée pendant plusieurs mois [(Cass. Soc. 26 mars 2014 n° 12-35040)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028798102&fastReqId=2117068201&fastPos=1).

Lors de la demande de résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage, le juge doit vérifier que le salarié ou l'employeur a commis une faute grave ou un manquement répété à ses obligations contractuelles, ou que l'apprenti est inapte à exercer le métier auquel il voulait se préparer ([Art. L. 6222-18 du Co](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000021342276&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&fastPos=1&fastReqId=679329466&oldAction=rechCodeArticle)de du travail).  
Lorsque l'employeur demande la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée déterminée du salarié victime d'une inaptitude d'origine professionnelle, le tribunal doit vérifier les motifs invoqués ([Art. L. 1226-20 du Co](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D38F7F0570F6DFA7D544ADDC9E8A9B52.tpdjo09v_3?idArticle=LEGIARTI000024026884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130226)de du travail) et s'assurer de l'impossibilité du reclassement ainsi que de la validité de la procédure de déclaration d'inaptitude.

**À noter**Les manquements de l'employeur à ses obligations concernent les obligations contractuelles au sens large, c'est-à-dire également les obligations légales et conventionnelles. Ils sont similaires aux manquements pouvant justifier la prise d'acte de la rupture à l'initiative du salarié.  
La Cour de cassation n'opère pas de contrôle sur la nature de ces manquements, l'appréciation de la «gravité suffisante» relevant du pouvoir souverain des juges du fond ([Cass. soc. 15 mars 2005, n° 03-41555](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051545&fastReqId=551769084&fastPos=1)).

**III – Les effets de la résiliation judiciaire**

Si les manquements ne sont pas avérés, la procédure n'a aucun effet sur le contrat de travail, qui continue à être normalement exécuté.  
La résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 17 mars 1998, n° 96-41884).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039219&fastReqId=1039187171&fastPos=1)Si la résiliation judiciaire a été demandée par un salarié protégé et si les manquements sont avérés, la rupture doit être qualifiée en licenciement nul puisque l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement propre aux salariés protégés ([Cass. soc. 26 sept. 2006, n° 05-41890)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007507653&fastReqId=600471209&fastPos=1).  
Si les manquements sont avérés, la Cour de cassation considère que la rupture du contrat de travail prend effet au jour du jugement prononçant la résiliation judiciaire, dès lors qu'à cette date le salarié est toujours au service de son employeur ([Cass. soc. 11 janv. 2007, n° 05-40626)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017624439&fastReqId=1552813949&fastPos=1).  
Lorsque l'employeur demande la résiliation judiciaire du contrat de travail à durée déterminée du salarié victime d'une inaptitude d'origine professionnelle, le tribunal doit fixer une compensation financière pour le salarié ([Art. L. 1226-20 du Co](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=D38F7F0570F6DFA7D544ADDC9E8A9B52.tpdjo09v_3?idArticle=LEGIARTI000024026884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20130226)de du travail).

**À noter**La résiliation judiciaire présente l'inconvénient de permettre à l'employeur de demander au juge la condamnation du salarié pour procédure abusive. Mais la demande peut ne pas être justifiée sans pour autant être abusive. Si la procédure est abusive, l'employeur doit de plus démontrer qu'il a subi un préjudice.

**IV – Succession de différents modes de rupture**

**\*Résiliation judiciaire suivie d'une prise d'acte**Si le salarié a saisi le juge d'une demande de résiliation judiciaire puis a pris acte de la rupture de son contrat de travail, il n'y a plus lieu à statuer sur la première demande. Le juge statue sur la prise d'acte mais doit, pour en vérifier le bien fondé, prendre également en considération les faits invoqués en soutien de la demande de résiliation judiciaire. Le contrat est ensuite considéré comme rompu à la date de la prise d'acte de la rupture ([Cass. soc. 31 oct. 2006, n° 04-46280)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051751&fastReqId=46054689&fastPos=1).

**\*Licenciement suivi d'une demande de résiliation judiciaire**Lorsque le salarié est licencié, et qu’il introduit après une demande de résiliation judiciaire, le juge doit prendre en compte les griefs invoqués par le salarié pour apprécier le bien fondé du licenciement, dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation ([Cass. soc. 20 déc. 2006, n° 05-42539](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053350&fastReqId=1282500897&fastPos=1)).

**\*Résiliation judiciaire suivie d'un licenciement**Si le salarié a été licencié après avoir formé une demande de résiliation judiciaire, le juge doit d'abord statuer sur la demande de résiliation judiciaire. Ce n'est que si cette dernière est infondée que le juge se prononce sur la validité du licenciement ([Cass. soc. 7 fév. 2007, n° 06-40250](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017634912&fastReqId=972400194&fastPos=1)).  
Le licenciement ne doit pas être motivé par la saisine du conseil de prud'hommes par le salarié, celle-ci ne peut constituer une cause de licenciement ([Cass. soc. 21 mars 2007, n° 05-45392)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017779570&fastReqId=296330511&fastPos=1).  
Si la demande de résiliation judiciaire est justifiée, la Cour de cassation, par souci de simplification, considère que le contrat est rompu à la date d'envoi de la lettre de licenciement [(Cass. soc. 15 mai 2007, n° 04-43663](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017829948&fastReqId=1596945823&fastPos=1)). L’évaluation des droits du salarié doit donc se faire à cette date.

4.1.3 La prise d’acte de la rupture

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail permet au salarié de quitter son emploi en informant son employeur qu'en raison de faits commis par ce dernier, il considère le contrat comme rompu. Ce mode de rupture du contrat de travail est plus simple que la demande de résiliation judiciaire puisque le salarié ne se trouve plus dans l'entreprise au jour de l'instance. Il prend cependant le risque de voir sa prise d'acte produire les effets d'une démission.

**I – Qui peut prendre acte de la rupture ?**

**\*Le salarié**En principe, la prise d'acte à l'initiative du salarié est admise par les juges lorsque le manquement de l'employeur est suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail ([Cass.soc. 26 mars 2014 n°12-23634](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028798019&fastReqId=270352444&fastPos=1" \t "_blank)).  
Le salarié protégé en contrat à durée indéterminée peut également prendre acte de la rupture de son contrat de travail [(Cass. soc. 21 janv. 2003, n° 00-44697).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045718&fastReqId=361819311&fastPos=1) Celle-ci constitue un licenciement nul si les faits reprochés à l'employeur sont de nature à la justifier.  
Pour le salarié en contrat de travail à durée déterminée ou temporaire, la rupture anticipée (avant l'échéance du terme) du contrat de travail est acceptée en présence d'une faute grave de l'employeur ([Cass. soc. 30 mai 2007, n° 06-41240)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017831947&fastReqId=206950622&fastPos=1). La jurisprudence n'exclut pas expressément la possibilité de prendre acte de la rupture mais les termes utilisés semblent renvoyer à la rupture anticipée prévue par la loi, écartant ainsi la prise d'acte. Un salarié en CDD qui prend acte de la rupture de son contrat en raison de l'inexécution fautive de son employeur doit donc démontrer que ces comportements constituent des fautes graves au point de rendre immédiatement impossible la poursuite du contrat, notion qui semble plus restrictive que celle de manquements suffisamment graves justifiant la prise d'acte.

**\* L'employeur ne peut pas prendre acte**La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat de travail. Le salarié qui manque à l'une de ses obligations, par exemple s'il ne vient plus travailler donc commet une faute, l'employeur peut le licencier. Il ne peut le considérer comme démissionnaire car la démission ne se présume pas ([Cass. soc. 25 juin 1992, n° 88-42498](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007029281&fastReqId=2053266873&fastPos=1)).  
L'employeur qui considère le contrat rompu du fait du salarié doit donc mettre en oeuvre la procédure de licenciement. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que les juges aient à rechercher si les faits reprochés au salarié sont justifiés ([Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-40235).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048646&fastReqId=635446829&fastPos=1)

**II – Des manquements « suffisamment graves »**

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est justifiée si le salarié apporte la preuve que l'employeur a manqué de manière « suffisamment grave » à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles pour justifier la rupture aux torts de l'employeur [(Cass. soc. 19 janv. 2005, n° 03-45018](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051576&fastReqId=1157818897&fastPos=1)). Ces manquements sont dans une large mesure similaires à ceux justifiant une résiliation judiciaire du contrat de travail (voir La rupture du contrat de travail : [La résiliation judiciaire).](http://dev-juridique.dev31831.com/droit-du-travail/la-resiliation-judiciaire/)

Exemples de manquements suffisamment graves :

* modification unilatérale du contrat de travail ([soc. 3 juin 2009, n° 07-43778](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020713608&fastReqId=260168320&fastPos=1)) ;
* non-respect de l'obligation de fournir le travail convenu ([soc. 30 juin 2009, n° 08-42751](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020826263&fastReqId=1450870190&fastPos=1)) ;
* non-respect de l'obligation de faire passer une visite médicale de reprise ([soc. 16 juin 2009, n° 08-41519](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020768732&fastReqId=1707564326&fastPos=1)) ;
* faits répétitifs constitutifs de violences morales et psychologiques ([soc. 26 janv. 2005, n° 02-47296](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051955&fastReqId=670251988&fastPos=1)) ;
* usage abusif de la clause de mobilité ([soc. 16 sept. 2009, n° 07-45725](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021057916&fastReqId=1700115489&fastPos=1)) ;
* manquement à l'obligation de sécurité de résultat en matière d'hygiène et de sécurité, notamment de lutte contre le tabagisme passif [(Cass. soc. 29 juin 2005, n° 03-44412).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007049896&fastReqId=904639603&fastPos=1)
* manquement à l'obligation de sécurité de résultat en raison d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par un ou l'autre de ses salariés même s'il a pris des mesures pour faire cesser ces agissements (Cass. Soc 19 janv.2012 n°10-20935).
* pour des faits commis par l'employeur en dehors des lieux et temps de travail [(Cass. Soc. 19 janv.2012 n°10-20935)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025189411&fastReqId=2022723844&fastPos=1).

La lettre de prise d'acte ne fixe pas les limites du litige ([Cass. soc. 16 sept. 2009, n° 07-42919](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021082177&fastReqId=2086534625&fastPos=1)). Le juge doit donc examiner tous les nouveaux faits présentés par le salarié durant la procédure.  
La Cour de cassation a considéré que le salarié pouvait prendre acte de la rupture de son contrat alors même qu'il a déjà agi en justice pour faire exécuter l'obligation méconnue, ou une obligation différente ([Cass. soc. 21 déc. 2006, n° 04-43886)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007055280&fastReqId=1145889558&fastPos=1).  
Le juge des référés n'a pas le pouvoir de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail ([Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-45228](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051005&fastReqId=156114792&fastPos=1)). Dans cette affaire, un salarié qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail, avait saisi la formation des référés pour se faire allouer une provision sur les sommes dues en raison du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le juge des référés avait accordé cette provision, ce qui supposait que son employeur n'avait pas respecté une obligation dont l'existence n'était pas sérieusement contestable [(Art. R. 1455-7 du C.T.)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018535974&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120208&oldAction=rechCodeArticle). Or la Cour de cassation a décidé que l'imputabilité de la rupture du contrat étant une obligation sérieusement contestable, le juge des référés n'était pas compétent.

**III – Les effets de la prise d'acte de la rupture**

La Cour de cassation avait d'abord jugé que la prise d'acte de la rupture par le salarié s'analysait automatiquement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse même si, en définitif, les griefs invoqués n'étaient pas fondés ([Cass. soc. 26 sept. 2002, n° 00-41823](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045012&fastReqId=939516506&fastPos=1)). Face aux critiques de cette possibilité d'« auto-licenciement », la Cour est finalement revenue sur cette approche.  
**La prise d'acte**produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ([Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-42679](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045912&fastReqId=1539262570&fastPos=1)).

**\*Prise d'acte justifiée**

***Indemnités*.** Le juge condamne l'employeur à verser au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il en remplit les conditions (au moins deux ans d'ancienneté et entreprise d'au moins onze salariés) ou pour licenciement abusif dans le cas contraire, fixée en fonction du préjudice subi.  
Le conseil peut aussi condamner l'employeur à verser au salarié des dommages-intérêts pour licenciement brusque et vexatoire s'il s'avère que l'employeur a eu un comportement fautif ([Cass. soc. 16 mars 2010, n° 08-44094](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021998906&fastReqId=1249700616&fastPos=1)).

***Ne sont pas dues.***Les indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement. La prise d'acte n'étant pas un licenciement, même si elle est justifiée.

***Pour le salarié protégé.***La prise d'acte produit alors les effets d'un licenciement nul, puisque l'employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement propre aux salariés protégés ([Cass. soc. 11 fév. 2009, n° 07-44687](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020261210&fastReqId=1329587569&fastPos=1)). Le salarié a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur (salaire en principe versé jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours dans la limite de 30 mois) et à une indemnité pour rupture du contrat de travail au minimum égale à six mois de salaire, quels que soient l'ancienneté du salarié et l'effectif de l'entreprise.

***Prise d'acte et la rétractation.*** La rupture prend effet immédiatement. Le contrat est donc réputé rompu à cette date ([Cass. soc. 30 janv. 2008, n° 06-14218](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018074185&fastReqId=920347356&fastPos=1)). Le salarié ne peut donc pas se rétracter. La formulation de la Cour de cassation semble sous-entendre que la rétractation n'est pas possible même avec l'accord de l'employeur [(Cass. soc. 14 oct. 2009, n° 08-42878)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021168333&fastReqId=1175415384&fastPos=1).

***Licenciement par l'employeur.***Celui-ci ne peut pas non plus régulariser la rupture en licenciant ultérieurement le salarié pour une cause réelle et sérieuse, puisqu'on ne peut rompre un contrat déjà rompu ([Cass. soc. 19 janv. 2005, n° 03-45018](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051576&fastReqId=289718388&fastPos=1)). La rupture est consommée même si la procédure de licenciement avait été enclenchée auparavant, par exemple si le salarié avait été convoqué à un entretien préalable à licenciement ([Cass. soc. 28 juin 2006, n° 04-43431)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007053931&fastReqId=1949978328&fastPos=1).

***Préavis*.** Si la prise d'acte de la rupture est justifiée, le salarié n'est pas tenu d'exécuter son préavis et peut donc se prévaloir de l'indemnité compensatrice de préavis. C'est donc à la date de la prise d'acte que le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi sont exigibles [(Cass. soc. 4 juin 2008, n° 06-45757](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018947695&fastReqId=1194213053&fastPos=1)).

***Droits du salarié.***Le salarié peut obtenir des dommages et intérêts pour la perte de chance de bénéficier de ses droits au DIF et de la portabilité de son régime de prévoyance ([Cass. Soc. 2 mars 2016 n°14-18334](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032160288&fastReqId=1027347339&fastPos=1)). La clause de dédit formation ne s'applique pas en dépit du fait que l'initiative de la rupture revient au salarié [(Cass.soc.11 janv.2012 n° 10-15481)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025151368&fastReqId=1753446293&fastPos=1). Le salarié VRP a droit au paiement de son indemnité de clientèle [(Cass. Soc. 31 mars 2016 n°15-10630)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032357221&fastReqId=304565764&fastPos=1).

**\*Prise d'acte injustifiée** :  
Lorsque les reproches formulés contre l'employeur sont infondés la rupture produit l'effet d'une démission. Dans ce cas, le salarié pourra être tenu de dédommager son employeur pour non-respect du préavis [(Cass. Soc. 31 mars 2016 n°14-24881)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000032356923&fastReqId=1428183865&fastPos=1). Le salarié peut être condamné à des dommages et intérêts si son comportement est assimilé à un acte déloyal tel que le détournement de clientèle [(Cass. Soc. 17 fév. 2004 n°01-42427)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007470973&fastReqId=1073353914&fastPos=1). La clause de dédit formation devra donc être remboursée à l'employeur. Les juges estiment que la clause ne peut être mise en œuvre que si la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur [(Cass. Soc. 11 janv. 2012 n°10-15481)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025151368&fastReqId=1094915598&fastPos=1).

**À savoir aussi :**

* Les manquements de l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Les juges ajoutent donc une condition supplémentaire pour permettre à cette prise d'acte de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : les manquements reprochés doivent être suffisamment graves et ils doivent faire obstacle à la poursuite du contrat. ([Cass. soc. 30 mars 2010 n° 08-44236](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022062423&fastReqId=1176024148&fastPos=1).)
* Pour des raisons pratiques, les juges considèrent que le fait pour un salarié d'effectuer son préavis ne prive pas la prise d'acte de ses effets. Ce préavis est sans incidence sur les manquements reprochés. L'objectif étant de ne pas pénaliser un salarié qui par méconnaissance ou par conscience professionnelle proposerait d'effectuer son préavis. ([Cass. soc. 2 juin 2010, n° 09-40215.)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022313136&fastReqId=563340844&fastPos=1)
* Lorsque le salarié demande la requalification de sa prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'affaire est entendue directement devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes qui doit statuer dans un délai d'un mois à compter de la saisine ([L 1451-1 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000029176775&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).