

Comment réagir face à une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par un salarié ?

Par Me Sami Gattoufi

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être unilatéralement rompu par l'employeur (licenciement) ou par le salarié (démission).

A côté de ces modes de rupture classiques, les Tribunaux ont depuis plusieurs années « inventé » un mode autonome de rupture exclusivement réservé au salarié: **la prise d'acte de la rupture du contrat de travail**, qui lui permet de quitter l'entreprise sans abandonner ses droits en démissionnant purement et simplement.

La situation est la suivante : un salarié annonce à son employeur par LRAR qu'il met fin à son contrat de travail en raison de griefs qu'il lui reproche.

Les griefs qui reviennent le plus couramment sont : le non paiement des salaires ou des heures supplémentaires ; le harcèlement moral ou sexuel ; la modification du contrat de travail imposé au salarié ; le non respect des règles d'hygiène et de sécurité.....

Le salarié va quitter brusquement l'entreprise sans respecter un quelconque préavis car il estime que son contrat est d'ores et déjà rompu du fait des fautes de l'employeur.

A la suite de quoi, il va saisir le Conseil des Prud'hommes pour faire juger que sa prise d'acte de rupture était bien justifiée et que, partant, elle doit être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Aujourd'hui, la jurisprudence est la suivante :

«Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, 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..... » (Chambre sociale de la Cour de cassation 25 juin 2003, n°01-42679).

En d'autres termes, le juge va examiner si les motifs invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte sont d'une part établis et, d'autre part, suffisamment graves pour la justifier.

- Si les faits reprochés sont établis et suffisamment graves, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié aura les mêmes droits que s'il avait été licencié abusivement : dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; indemnité compensatrice de préavis ; indemnité de licenciement.

Exemples de griefs suffisamment graves pour justifier la prise d'acte du salarié, retenus par les Tribunaux :

- modification unilatérale du contrat et notamment de la rémunération,
- absence de renonciation de l'employeur d'une modification du contrat refusée par le salarié,
- non-paiement du salaire,
- mesures vexatoires et agissements constitutifs de violences morales,
- absence de réponse de l'employeur aux réclamations légitimes du salarié,
- manquement à l'obligation de sécurité.

- Si les faits reprochés ne sont pas établis ou ne sont pas graves, la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission : le salarié n'aura droit à rien.

Il pourra être condamné à payer une indemnité compensatrice pour le préavis de démission qu'il aurait du normalement respecter.

Ceci étant dit, concrètement que devez-vous faire lorsque vous recevez une lettre de prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

Le meilleur conseil est d'aller immédiatement consulter un avocat.

Celui-ci vous conseillera de répondre immédiatement par LRAR au salarié, comme d'ailleurs à toute lettre d'un salarié exposant une demande.

L'un des principes en Droit Social Employeur est le suivant : une lettre d'un salarié exposant une revendication, une demande, ou un problème quelconque (plainte de harcèlement moral...) doit être impérativement et rapidement suivie d'une lettre de réponse de l'employeur, qui peut être :

- soit un simple courrier d'attente, notamment parce que vous ne disposez pas tout de suite de toutes les données [« nous avons bien reçu votre courrier du...par lequel vous.....Nous étudions votre demande et ne manquerons pas de revenir vers vous dans les meilleurs délais..... »],

- soit un courrier par lequel vous annoncez au salarié qu'il est fait droit à sa demande (si bien sur celle-ci est incontestablement fondée),

- soit un courrier de rejet de la demande,

- soit, dans le cas très particulier d'une plainte pour harcèlement moral concernant un collègue de travail, un courrier par lequel vous annoncez au salarié la mise en œuvre d'une procédure d'enquête afin de déterminer la réalité des faits et les éventuelles responsabilités.

Dans tous les cas, il est impératif de répondre afin de préserver vos intérêts dans le cadre d'un futur contentieux prud'homal.

Toutefois, dans le cadre d'une réponse à une prise d'acte de la rupture du contrat, **il n'est pas nécessaire ni même opportun de répondre d'emblée et point par point à tous les griefs exposés par le salarié dans sa lettre de rupture.**

Vous aurez tout loisir devant le Conseil des Prud'hommes de répliquer point par point aux griefs reprochés, en tout cas à ceux repris dans les conclusions (exposé des moyens de droit et de fait) que l'avocat du salarié plaidera.

S'il s'avère qu'un grief est fondé, par exemple vous n'avez pas payé une prime conventionnelle à laquelle le salarié a réellement droit ou des heures supplémentaires dont il est en mesure de prouver l'accomplissement, il faut écrire que vous allez régulariser sans délai la situation, en essayant de justifier de la façon la plus neutre et crédible possible pour l'entreprise la raison du retard de paiement.

Vous trouverez, **ci-après, un modèle de lettre de réponse**, qui n'est qu'une trame générique visant à illustrer notre propos et **en aucun cas un modèle applicable tel quel dans toutes les situations, par définition particulières.**

Quels sont vos obligations en matière de documents de fin de contrat ?

La prise d'acte de la rupture par le salarié entraîne **la cessation immédiate et définitive du contrat de travail** et ce, même si la lettre de prise d'acte a été envoyée après une lettre de convocation à entretien préalable au licenciement.

Le licenciement prononcé après la prise d'acte de la rupture est sans effet.

Il n'est donc pas opportun d'engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié, même si on peut lui reprocher des fautes réelles et sérieuses voire graves.

Néanmoins, on s'attachera devant le Conseil des Prud'hommes à démontrer le comportement fautif du salarié.

Même si la solution du litige n'en dépend pas vraiment, cela peut vous aider, pour le cas où les griefs du salarié ne sont pas suffisamment graves, à faire pencher la balance de votre côté.

Le fait que le contrat soit automatiquement rompu dès la prise d'acte implique deux choses essentielles :

D'abord, **il faut « arrêter les compteurs » et cesser de payer le salaire dès réception de la lettre de prise d'acte de la rupture.**

Ensuite, **vous devez immédiatement remettre :**

- le certificat de travail,
- le solde de tout compte,
- et **une attestation ASSEDIC sur laquelle vous devez impérativement indiquer comme motif de rupture la mention suivante : « prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail », et ce même si vous réfutez les griefs.**

MODELE DE LETTRE DE REPONSE

Ce modèle de lettre de réponse, n'est qu'une trame générique visant à illustrer notre propos et en aucun cas un modèle applicable tel quel dans toutes les situations, par définition particulières.

MODELE :

« Monsieur,

Par lettre du....., vous avez pris l'initiative de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui nous liait depuis le.....

Je ne peux qu'en prendre acte à mon tour.

Je vous adresse donc votre attestation ASSEDIC, votre certificat de travail et votre solde de tout compte.

Mais je ne laisserai pas sans réponse vos reproches qui procèdent d'une mauvaise foi affligeante.

Vous avez imaginé une mise en scène pour tenter de m'imputer la rupture.

Je conteste formellement la réalité et le sérieux de vos propos qui ne visent qu'à dissimuler votre volonté de quitter mon entreprise pour un nouvel emploi qu'il vous fallait intégrer au plus vite, et vraisemblablement à me nuire d'une façon ou d'une autre.

En aucun cas, la rupture dont vous avez pris l'initiative ne m'est imputable.....

Je vous rappelle que vous n'avez pas respecté votre préavis de démission.

Pour cette raison, je me réserve le droit, le cas échéant, de vous demander des dommages et intérêts.

Il est particulièrement détestable d'en arriver à une telle situation.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées ».

NB : la démission « circonstanciée » du salarié, c'est-à-dire motivée par des griefs, doit être gérée de la même façon qu'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail.