

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Règles et conseils

1 Caractéristiques de la prise d'acte

Lorsque le **salarié** reproche à l'**employeur** des **manquements empêchant la poursuite du contrat de travail**, il peut prendre acte de la rupture du contrat. Cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

UNE RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ...

Un mode de rupture réservé aux salariés

La prise d'acte est un mode de rupture réservé aux salariés. En présence de manquements du salarié à ses obligations contractuelles - par exemple, refus de travail, abandon de poste ou absence injustifiée -, l'**employeur ne peut prendre acte de la rupture** (Cass. 1^{re} civ., 17 juin 2015, n° 14-18.372).

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 œuvre la procédure de **licenciement**. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-41.150 ; Cass. soc., 27 octobre 2009, n° 08-40.875).

Un mode de rupture ouvert à tous les salariés

La prise d'acte est un mode de rupture ouvert aux **salariés ordinaires** comme aux **salariés protégés** (Cass. soc., 25 janvier 2006, n°s 04-41.204 et 04-41.205).

Les dispositions législatives protectrices des victimes d'**accident du travail** ne font pas obstacle à ce qu'un salarié **déclaré inapte** prenne acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur (Cass. soc., 21 janvier 2009, n° 07-41.822).

Quid des salariés en **contrat à durée déterminée** (CDD) ? Selon l'article L. 1243-1 du Code du travail, la rupture anticipée du CDD n'est possible qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Le salarié ne peut donc prendre acte de la rupture qu'en présence d'une **faute grave de l'employeur**. En l'absence d'une telle faute, la rupture est abusive et ouvre droit à des dommages et intérêts pour l'employeur (Cass. soc., 30 mai 2007, n° 06-41.240).

Sur la prise d'acte pendant la **période d'essai**, v. encadré page 2.

Quid des autres ruptures à l'initiative du salarié ?

La démission motivée

La démission motivée, c'est-à-dire **assortie de griefs** à l'encontre de l'employeur, peut être **requalifiée** par la Cour de cassation en une **prise d'acte** aux torts de ce dernier.

En effet, pour la Cour de cassation, la démission d'un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur s'analyse en une prise d'acte (Cass. soc., 30 octobre 2007, n° 06-43.327).

Même en présence d'une **démission notifiée sans réserve**, lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, **remet en cause** celle-ci en raison de faits ou de **manquements** imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de **circonstances antérieures ou contemporaines de la démission** que, à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-41.324).

Encore faut-il que le salarié justifie qu'un **différend antérieur ou contemporain** de la **démission** l'avait opposé à son employeur (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-42.550). Il en a été jugé ainsi, à titre d'exemple, de la **démission** accompagnée d'un **décompte** des **sommes** que le salarié prétendait lui être **dues** au titre de ses heures supplémentaires et du repos compensateur (Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.315).

En revanche, la démission ne peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse si le juge **ne constate pas** que le salarié a remis en cause sa **démission** en **raison** de faits ou de **manquements imputables à l'employeur** (Cass. soc., 24 avril 2013, n° 11-28.398).

Précisons que le salarié doit **choisir** : il ne peut à la fois invoquer un vice du consentement entraînant la **nullité** de sa **démission** et demander, à titre subsidiaire, que cette dernière soit **requalifiée** en une **prise d'acte** en raison de manquements de son employeur (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 09-40.465). De son côté, le juge, saisi d'une demande de rétractation d'une démission fondée sur un vice du consentement, n'a pas à rechercher si la démission peut être requalifiée en prise d'acte aux torts de l'employeur (Cass. soc., 7 mars 2012, n° 09-73.050).

À **NOTERS** agissant d'un salarié ayant démissionné pour pouvoir bénéficier de la préretraite amiante, il a été jugé que l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 ne s'oppose pas à ce qu'un salarié, qui prend acte de la rupture de son contrat de travail et bénéficie de l'allocation de cessation anticipée d'activité, demande qu'en raison de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, étrangers aux circonstances dans lesquelles il a été exposé à l'amiante, la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 17 novembre 2010, n° 08-45.647).

Le départ en retraite équivoque

Comme en matière de démission équivoque, le salarié peut remettre en cause son départ à la retraite en démontrant qu'il a, en réalité, été **motivé** par l'existence d'un **différend** avec son employeur, **contemporain ou antérieur** à sa décision de rompre le contrat.

Dans ce cas, le juge doit analyser la rupture en une prise d'acte produisant les effets soit d'un **licenciement** sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit, dans le cas contraire, d'un **départ volontaire à la retraite** (Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-10.229 ; Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 13-11.858). Il en a été jugé ainsi :

- d'un salarié ayant demandé par courrier à faire valoir ses droits à la retraite en faisant référence à des **griefs reprochés** à son employeur (Cass. soc., 15 mai 2013, n° 11-26.784) ;

- d'un salarié ayant fait cette demande sans indiquer de griefs contre son employeur, mais après avoir engagé une **procédure de résiliation** de son contrat de travail (Cass. soc., 20 octobre 2015, n° 14-17.473 ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 206/2015 du 17

novembre 2015) ;

- d'un salarié ayant adressé à l'employeur sa lettre de départ à la retraite dans un « contexte particulièrement conflictuel », peu important que le courrier n'évoque pas de grief ou reproche particulier (Cass. soc., 15 juin 2017, n° 15-29.085 F-D, à propos d'un salarié se trouvant, au moment de la demande, en conflit avec l'employeur en raison d'agissements de harcèlement moral ayant entraîné chez lui un état dépressif et plusieurs arrêts de travail).

À NOTER Sur l'articulation entre prise d'acte et résiliation judiciaire et entre prise d'acte et rupture conventionnelle, v. les encadrés pages 5 et 6.

... SANS FORMALISME...

La prise d'acte de la rupture n'est soumise à aucun formalisme particulier (Cass. soc., 4 avril 2007, n° 05-42.847).

Elle peut donc aussi bien être **notifiée** par écrit que par **oral**. A été jugée valide une prise d'acte de la rupture notifiée par le salarié dans une **télécopie** adressée à l'employeur (Cass. soc., 30 mai 2013, n° 12-17.413).

Si la prise d'acte peut être valablement présentée par l'**avocat** du salarié, au nom de celui-ci (Cass. soc., 4 avril 2007, préc.), elle doit en revanche être **directement adressée à l'employeur** (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.238 ; Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992 F-D). Ce dernier peut se prévaloir d'un simple mandat apparent, dès lors que l'avocat indique agir au nom et pour le compte de son client et que le courrier est suffisamment circonstancié (Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-12.524 FS-PB).

La prise d'acte est sans effet si le seul acte émis en ce sens par le salarié n'est pas adressé directement à l'employeur, mais consiste en une prétention émise devant le **conseil de prud'hommes** (Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 15-18.189).

Si l'employeur n'a **pas été averti au préalable**, par le salarié ou son avocat, de la volonté de prendre acte, les juges du fond ont tendance à analyser ce type d'action en une demande de **résiliation judiciaire** (Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-20.973).

À NOTER La prise d'acte entraînant la cessation du contrat de travail, le salarié ne peut exiger que l'employeur lui délivre une lettre de licenciement (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.338).

... AVEC LES EFFETS SOIT D'UN LICENCIEMENT, SOIT D'UNE DÉMISSION

La prise d'acte s'accompagne d'une **saisine** par le salarié du **conseil de prud'hommes**, qui doit examiner si les griefs invoqués par le salarié justifient ou non la rupture. Lorsque la prise d'acte est justifiée, elle produit les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236).

Elle peut même produire les effets d'un **licenciement nul** si les manquements reprochés à l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement : prise d'acte fondée sur une discrimination (Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 10-28.166), ou qui fait suite à un **harcèlement moral** dont a été victime le salarié (Cass. soc., 20 février 2013, n° 11-26.560), prise d'acte intervenant pendant une période de suspension consécutive à un **accident du travail** (Cass. soc., 12 décembre 2012, n° 10-26.324), prise d'acte émanant d'un **salarié protégé** (Cass. soc., 16 février 2011, n° 10-15.529), ou d'une salariée **enceinte** (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 11-11.493), prise d'acte justifiée par l'absence ou l'insuffisance du **plan de sauvegarde de l'emploi** (Cass. soc., 25 janvier 2012, n° 10-23.516). Si, en revanche, les juges du fond estiment que les manquements de l'employeur invoqués par le salarié sont **inexistants** ou **insuffisants**, la prise d'acte produit les effets d'une **démission** (Cass. soc., 20 janvier 2010, n° 08-43.471).

2 Quels sont les faits légitimant la prise d'acte ?

MANQUEMENTS GRAVES EMPÊCHANT LA POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tous les manquements de l'employeur ne sont pas susceptibles de justifier une prise d'acte du salarié aux torts de l'employeur. Et ce, même si ces manquements ont trait à l'obligation de sécurité de l'employeur (Cass. soc., 30 mars 2017, n° 15-24.142).

Pour que la rupture soit imputable à l'employeur, les manquements de ce dernier doivent être **suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail** (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236).

À cet égard, le salarié ne peut pas invoquer à l'appui de sa prise d'acte des **manquements anciens** qui ne l'ont pas empêché de demeurer dans l'entreprise. Si une prise d'acte relative à des manquements concernant le non-paiement d'heures supplémentaires datant d'environ **sept mois** a pu être validée (Cass. soc., 27 novembre 2014, n° 13-18.716), il en va autrement d'une prise d'acte fondée sur des griefs commis **plusieurs années avant** (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, à propos d'un salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat en 2006 sur le fondement de manquements débutant en 2003 ; Cass. soc., 13 avril 2016, n° 15-13.447, à propos d'une prise d'acte fondée sur une modification du contrat de travail tolérée pendant plus de 20 ans).

L'ancienneté des faits ne joue cependant pas lorsque le temps écoulé entre les manquements et la prise d'acte a coïncidé avec une **suspension du contrat de travail** (Cass. soc., 11 décembre 2015, n° 14-15.670).

À NOTER Les manquements de l'employeur d'ordre professionnel, commis en dehors du temps et du lieu de travail, peuvent justifier une prise d'acte (Cass. soc., 23 janvier 2013, n° 11-20.356). En l'occurrence, l'employeur avait, un soir, agressé publiquement une salariée, remettant en cause avec véhémence son état de santé et exigeant qu'elle lui remette son arrêt de travail.

EXEMPLES DE MANQUEMENTS JUSTIFIANT UNE PRISE D'ACTE

Modifications du contrat de travail

La modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur **ne justifie pas automatiquement** une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement. Ce n'est le cas que si la modification unilatérale en question constitue « un **manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail** ». À titre d'exemples, il en a été jugé ainsi de :

- la modification de la **rémunération** contractuelle (Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-23.392) ;
- la modification de la **structure** de la **rémunération** (Cass. soc., 2 avril 2014, n° 13-11.187 : en l'espèce, l'employeur avait aussi méconnu les stipulations de la convention collective en attribuant au salarié un classement inférieur à celui auquel il pouvait prétendre à raison de son âge et de son expérience professionnelle, puis en lui reconnaissant un classement plus élevé sans régularisation de la situation antérieure et en le rémunérant certains mois en dessous du minimum conventionnel prévu pour ce classement) ;
- la modification par l'employeur du **mode de commissionnement** du salarié (Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-14.477) ;
- la modification des **fonctions**, même si l'employeur y a renoncé ensuite (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 15-12.134) ;
- le retrait de la **fonction d'encadrement** (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 13-14.412) ;

- la **baisse des responsabilités hiérarchiques** du salarié suite à des réorganisations successives d'activités, et ce, même si ses fonctions avaient été officiellement maintenues (Cass. soc., 18 janvier 2018, n° 16-21.621) ;
- l'obligation pour le salarié d'exercer son activité et d'installer ses instruments de travail à son **domicile** (Cass. soc., 20 novembre 2014, n° 13-20.387) ;
- le retrait d'un **véhicule de fonction** (Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 14-19.794) ;
- le passage même partiel à un **horaire de nuit** (Cass. soc., 14 janvier 2015, n° 13-25.767) ;
- le passage imposé d'un temps plein à un **temps partiel** (Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 13-18.004) ;
- l'absence de restitution au salarié de ses **outils** de travail prévus dans le contrat de travail, accompagnée de la **suppression** de son **bureau** et des clefs donnant accès à l'entreprise, alors que le salarié reprenait le travail après une période de suspension de son contrat de travail (Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 13-11.080).

À l'inverse, n'ont **pas été jugés suffisamment graves** pour justifier la prise d'acte :

- la **modification du mode de rémunération** imposée par l'employeur, dès lors qu'elle n'a **pas eu d'impact négatif** ou que la proportion de salaire concernée par la modification est faible (Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448 ; Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.063) ;
- la **modification des conditions de travail** d'une salariée à son retour de congé parental, cette modification étant liée à un changement dans les **besoins du service** de la salariée (Cass. soc. 11 mars 2015, n° 13-24.129) ;
- la modification unilatérale du contrat de travail par l'employeur, le salarié ayant **exécuté** ses nouvelles tâches sans réserve, désaccord ou protestation **durant plus de sept ans** (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-26.088 F-D) ;
- le **retrait** de la mise à disposition d'un **bureau** et des clefs de l'entreprise, qui ne constituent que de simples « avantages » ou « privilèges » découlant de l'ancienneté et du statut du salarié (Cass. soc., 9 novembre 2017, n° 16-18.408 F-D) ;
- la mise en place d'un système de **géolocalisation**, l'employeur ayant organisé des réunions d'information sur la finalité du dispositif et procédé aux déclarations à la Cnil (Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-12.569).

À **NOTER** Si l'application d'un forfait-jours à un salarié non éligible rend inopposable la convention de forfait, elle ne justifie pas systématiquement la prise d'acte de la rupture (Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-16.452).

Absence de fourniture de travail

Peut constituer un manquement légitimant la prise d'acte par le salarié de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur le fait pour ce dernier de fournir à l'intéressé une **prestation de travail insuffisante**, même sur une courte période (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-26.834, à propos d'un salarié déclaré inapte et réintégré dans un bureau sans aucun travail à faire pendant une semaine).

Non-paiement ou paiement tardif du salaire

L'absence ou le retard dans le paiement du salaire peut justifier une prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

À titres d'exemples, ont été jugés de nature à justifier la prise d'acte :

- le **non-paiement** du **salaire** pendant **deux mois et demi** (Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-28.331) ou, à **plusieurs reprises**, sur une période de cinq mois (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-28.127) ;
- le non-paiement de **primes contractuelles** représentant une part importante de la rémunération du salarié (Cass. soc., 15 septembre 2015, n° 14-10.416) ;
- le paiement d'une partie seulement des **bonus annuels** alors que ces bonus, dus en vertu d'un usage d'entreprise, constituaient une partie importante de la rémunération du salarié (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 15-15.046) ;
- le non-remboursement de **frais professionnels** pendant plusieurs années, ce qui affectait significativement la rémunération du salarié (Cass. soc., 5 octobre 2016, n° 14-28.878) ;
- le refus par l'employeur de reconnaître au salarié tout droit au paiement des **heures supplémentaires** effectuées (Cass. soc., 27 novembre 2014, n° 13-18.716) ;
- le non-paiement du salaire sur la base du nombre d'**heures de travail** prévues dans le contrat de travail à temps partiel (Cass. soc., 30 avril 2014, n° 12-21.041).

À l'inverse, n'ont **pas été jugés suffisamment graves** pour justifier la prise d'acte :

- le défaut de paiement de quelques **heures supplémentaires** et d'une demi-journée de réduction de temps de travail (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 13-10.913) ;
- l'absence de maintien du salaire pendant un arrêt de travail d'un mois, ce manquement n'étant que **ponctuel** et **isolé** (Cass. soc. 24 septembre 2014, n° 13-18.091) ;
- le non-paiement de **primes contractuelles**, l'employeur ayant régularisé ce manquement avant la prise d'acte (Cass. soc., 21 avril 2017, n° 15-19.353 F-D).

À **NOTER** La bonne volonté de l'employeur, lorsqu'il se montre particulièrement diligent pour fournir les explications qui lui étaient demandées, peut être pris en compte pour écarter la gravité du manquement invoqué par le salarié (Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 12-29.852).

Manquement à l'obligation de sécurité

Le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de protection de la **santé** et de la **sécurité** des travailleurs, qui donne lieu à renversement de la charge de la preuve (v. page 5), peut être invoqué par le salarié pour justifier la prise d'acte.

Un tel manquement est caractérisé lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, de **violences physiques** ou morales (Cass. soc., 15 janvier 2015, n° 13-17.374) ou d'agissements de **harcèlement sexuel**, et cela quand bien même l'employeur aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements en licenciant le harceleur (Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603).

Ont aussi justifié la prise d'acte du salarié :

- le fait, pour l'employeur, d'avoir **tardé à réagir** face à une situation de **harcèlement** dont il avait été averti par le salarié, même si ce dernier en congé parental et donc absent depuis plusieurs mois au moment de la prise d'acte (Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-13.324).

Même solution dans une espèce où l'employeur avait pourtant mis fin à la situation de harcèlement en licenciant l'auteur des faits, dès lors que le salarié avait démontré que la poursuite de son contrat de travail était impossible (Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603) ;

- le fait pour l'employeur de s'abstenir de faire respecter l'**interdiction de fumer** dans les lieux de travail (Cons. prud'h. Paris, 6 février 2014, n° 12/01583) ;

- le fait de faire porter à la salariée des **charges d'un poids excessif**, malgré les préconisations du médecin du travail l'ayant sommé d'éviter de lui faire porter des charges lourdes (Cass. soc., 7 janvier 2015, n° 13-17.602) ;

- le fait de n'avoir pas donné suite, sans justification, aux demandes insistantes du salarié de bénéficier d'une **visite médicale de reprise** après un arrêt maladie, caractérisant son intention de reprendre son activité (Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 12-24.967 ; Cass. soc., 27 septembre 2017, n° 15-27.764 F-D) ;

- le fait, après avoir accepté de diligenter à la demande de la salariée une visite médicale par le médecin du travail en vue d'une reprise du travail, de ne pas mettre celle-ci en mesure de subir cet **examen** nécessaire à la reprise de son activité, la salariée n'ayant pas été destinataire de la convocation (Cass. soc., 19 octobre 2017, n° 15-26.950 D) ;

- le fait de ne **pas respecter les préconisations du médecin du travail** en nuisant ainsi à la santé du salarié (Cass. soc., 7 janvier 2015, n° 13-17.602) ;

- le fait d'imposer à un salarié une **charge de travail excessive** et des **méthodes de management** brutales et peu respectueuses des salariés, provoquant une dégradation des conditions de travail et une altération de l'état de santé physique et psychique du salarié (Cass. soc., 9 décembre 2015, n° 14-23.355).

En revanche, l'**absence de visite médicale d'embauche**, résultant d'une **simple négligence** de l'employeur, n'empêche pas la poursuite du contrat de travail et ne justifie donc pas une prise d'acte (Cass. soc. 18 février 2015, n° 13-21.804), pas plus que l'**absence de visite de reprise** après une absence pour maladie résultant d'une **erreur isolée** des services administratifs de l'employeur (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040, rendu à propos d'une résiliation judiciaire du contrat mais transposable à la prise d'acte).

À NOTER L'absence de faute personnelle de l'employeur ne peut pas l'exonérer de sa responsabilité en la matière (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 11-12.029). Toutefois, la Cour de cassation sera très certainement amenée à faire évoluer cette jurisprudence en raison de l'assouplissement, opéré fin 2015, de l'obligation de sécurité de résultat. Elle considère désormais en effet que l'employeur ne méconnaît pas son obligation lorsqu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues nécessaires et adaptées prescrites par le Code du travail pour éviter que le dommage ne se réalise (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 ; Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

Manquements spécifiques envers les salariés protégés

Le salarié protégé peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en se prévalant de manquements de l'employeur liés à son statut protecteur ou à l'exercice de son mandat.

Il a été jugé ainsi :

- de la **modification du contrat de travail** du salarié ou du changement de ses **conditions de travail** sans son accord préalable (Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 11-28.933, à propos d'un employeur ayant imposé une mutation à un salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ; Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-13.346) ;

- du **non-paiement** pendant cinq mois des **heures de délégation** (Cass. soc., 17 décembre 2014, n° 13-20.703) ;

- de la **consultation** par l'employeur du listing des **appels** passés par le salarié (Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-20.845) ;

- du **défaut de réintégration** après que l'inspecteur du travail a refusé d'autoriser son licenciement (Cass. soc., 11 décembre 2015, n° 14-18.266) ;

- des agissements de **harcèlement moral** (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-20.020).

Le salarié protégé peut invoquer ces manquements, peu importants les motifs retenus par l'administration à l'appui de la décision rejetant la demande d'autorisation de licenciement antérieure à la prise d'acte (Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-13.346, précité), ou que celle-ci ait autorisé le licenciement prononcé ultérieurement à la prise d'acte (Cass. soc., 12 novembre 2015, n° 14-16.369).

LE CONTRÔLE DU JUGE

Lorsqu'ils sont saisis par suite d'une prise d'acte, les juges du fond doivent effectuer un double contrôle :

examiner la **réalité des faits** reprochés par le salarié à l'employeur ;

- déterminer si ces faits **rendent impossible la poursuite du contrat de travail** (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634 ; v. l'actualité n° 16562 du 1^{er} avril 2014).

Les juges du fond disposent pour ce faire d'un **pouvoir souverain d'appréciation** (Cass. soc., 15 janvier 2015, n° 13-17.374, à propos d'une salariée victime d'une agression sexuelle commise par un collègue ; Cass. soc., 28 octobre 2014, n° 13-16.821, à propos d'une absence de visite médicale obligatoire ; Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603, à propos de faits de harcèlement moral et sexuel par un salarié de l'entreprise sur l'une de ses collègues), la **Cour de cassation** n'opérant qu'un **contrôle restreint**, consistant à vérifier que les juges ont bien procédé à cette recherche et n'ont pas commis d'erreur manifeste d'appréciation (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634).

Sur la procédure prud'homale, v. l'encadré page 4.

À NOTER Le fait que le salarié ait été convoqué, avant ou concomitamment à la prise d'acte, à un entretien préalable au licenciement est sans importance sur l'appréciation de la gravité des griefs invoqués (Cass. soc., 16 novembre 2005, n° 03-45.392).

Quels sont les griefs du salarié examinés par les juges ?

C'est la totalité des griefs formulés par le salarié qui va être prise en compte : l'**appréciation** par les juges du fond est **globale** et ne s'effectue pas manquement par manquement (Cass. soc., 20 janvier 2015, n° 13-23.431).

Les **griefs énoncés dans le courrier** par lequel le salarié notifie à l'employeur qu'il prend acte de la rupture ne lient pas les juges. Un tel écrit **ne fixant pas les limites du litige**, ces derniers sont tenus d'examiner les **manquements invoqués** par le salarié, même s'ils n'y sont **pas mentionnés** (Cass. soc., 9 avril 2008, n° 07-40.668 ; Cass. soc., 30 mai 2018, n° 17-11.082 F-D).

En revanche, les faits **découverts postérieurement** à la prise d'acte ne peuvent être pris en compte par les juges (Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 11-24.457).

Sur qui pèse la charge de la preuve ?

C'est en principe au **salarié**, et à lui seul, qu'il incombe d'**établir** les **griefs** qu'il reproche à son employeur. À défaut, s'il subsiste un **doute** sur la réalité des faits invoqués, il **profite à l'employeur**, la prise d'acte produisant alors les effets d'une démission (Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-44.754 ; Cass. soc., 9 avril 2008, n° 06-44.191).

Toutefois, par exception, la charge de la preuve est inversée si les griefs invoqués se rattachent à la **santé** et à la **sécurité**. Ainsi, lorsque le salarié déclaré inapte par le médecin du travail prend acte de la rupture de son contrat en reprochant à son employeur de ne pas avoir adapté son poste de travail, c'est à celui-ci de prouver qu'il a mis en œuvre les mesures d'adaptation ou de justifier des raisons qui l'en ont empêché (Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878).

De même, si le salarié victime d'un **accident du travail** invoque à l'appui de sa prise d'acte un manquement de l'employeur aux règles de **prévention** et de **sécurité**, ce dernier doit démontrer que la survenance de l'accident est étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité (Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-70.838).

3 Quelles sont les conséquences de la rupture ?

CESSATION IMMÉDIATE ET DÉFINITIVE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cas des salariés ordinaires

Le contrat de travail prend fin à la **date de la prise d'acte** (Cass. soc., 30 janvier 2010, n° 08-43.471), c'est-à-dire à la **date d'envoi** de la lettre par laquelle le salarié notifie à l'employeur sa décision (Cass. soc., 17 novembre 2015, n° 14-19.925).

La prise d'acte par le salarié entraîne la **cessation immédiate du contrat de travail** (Cass. soc., 30 janvier 2008, n° 06-14.218 ; Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 07-45.521).

Il en résulte que **tout acte postérieur** de l'employeur, tel qu'une mesure de licenciement, est **non avenu** (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-12.778).

De son côté, une fois qu'il a pris acte de la rupture de son contrat, le salarié **ne peut plus se rétracter** (Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878 ; Cass. soc., 23 juin 2015, n° 14-13.714).

Cette impossibilité de rétractation **exclut** que le salarié demande sa **réintégration** (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974 ; Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-11.756 : ces arrêts concernent des salariés protégés, mais la solution est transposable aux autres salariés).

Sur la **résiliation judiciaire** postérieure à la prise d'acte, v. l'encadré ci-dessous.

À NOTER La prise d'acte est définitive, peu important par exemple que le salarié se soit présenté à un entretien préalable de licenciement et ait accepté une convention de reclassement (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456), qu'il ait continué à adresser des arrêts de travail à son employeur (Cass. soc., 9 décembre 2009, n° 07-45.521 ; Cass. soc., 21 novembre 2012, n° 10-26.611) ou à travailler (Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 09-42.708), ou encore qu'une procédure collective ait été ouverte concomitamment à l'égard de l'employeur (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-41.456).

Cas des salariés protégés

Comme pour les salariés ordinaires, la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail (Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-41.204 et 04-41.205).

Toute **demande d'autorisation** de licenciement formulée **postérieurement** à cette prise d'acte ne peut donc être examinée par l'administration, l'**inspecteur du travail** devant se déclarer **incompétent** dans une telle situation (CE, 17 décembre 2008, n° 310889 ; CE, 4 avril 2011, n° 325706).

S'il se prononce quand même, parce qu'il n'aurait pas été informé de la rupture du contrat, et **autorise le licenciement**, cette autorisation ne peut pas priver le salarié de son **indemnité pour violation du statut protecteur** (Cass. soc., 12 novembre 2015, n° 14-16.369 FS-PB ; v. l'actualité n° 16959 du 19 novembre 2015).

Du fait de l'incompétence de l'administration, le juge judiciaire peut statuer sur les effets de la rupture sans violer le principe de séparation des pouvoirs (Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-41.205 ; Cass. soc., 16 février 2011, n° 10-15.529).

LE SALARIÉ DOIT-IL RESPECTER UN PRÉAVIS ?

La prise d'acte de la rupture mettant fin immédiatement à la relation de travail, l'employeur **ne peut pas exiger du salarié** qu'il accomplisse un **préavis** (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-70.253).

Néanmoins, si la prise d'acte est requalifiée en **démission**, l'employeur pourra lui réclamer une **indemnité compensatrice de préavis** (Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208), même s'il ne prouve pas l'existence d'un préjudice (Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 10-13.614), sauf si le salarié était en arrêt maladie au moment de la prise d'acte puisqu'il n'aurait pu effectuer son préavis (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 11-21.907).

À NOTER Si le salarié exécute spontanément un préavis ou en fait la proposition, cette circonstance n'a pas d'incidence sur le bien-fondé de la prise d'acte, l'appréciation de la gravité des manquements invoqués ne dépendant pas de la possibilité d'exécuter ou non un préavis (Cass. soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215 ; Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-15.832, à propos d'un salarié ayant été victime d'une situation de harcèlement moral ; Cass. soc., 15 septembre 2015, n° 14-10.416).

QUELLES INDEMNITÉS VERSER ?

En cas de prise d'acte justifiée

Prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque les juges considèrent que les griefs contre l'employeur invoqués par le salarié sont fondés (v. ci-après), la rupture produit les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc., 16 mars 2011, n° 09-67.836).

L'employeur est alors tenu de verser au salarié les indemnités de rupture, à savoir :

- l'**indemnité compensatrice de préavis** et de **congés payés** afférents (Cass. soc., 11 décembre 2015, n° 14-15.670), peu important que le salarié ait été, à sa demande, dispensé d'exécuter le préavis (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 10-28.262), qu'il ait été malade au cours de ce dernier (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-27.899) ou qu'il ait été engagé par une autre entreprise (Cass. soc., 30 novembre 2011, n° 09-71.858 ; Cass. soc., 14 septembre 2016, n° 14-16.663). Si le salarié exécute le préavis, l'employeur n'est pas redevable de cette indemnité compensatrice (Cass. soc., 21 janvier 2015, n° 13-16.896) ;

- l'indemnité compensatrice de **congés payés** ;
- l'**indemnité** légale ou conventionnelle de **licenciement**. Précisons que le calcul de cette indemnité (comme de l'indemnité de préavis) s'effectue en tenant compte de l'**ancienneté** du salarié à la **date de notification** de la prise d'acte, et non pas celle de la cessation effective des fonctions (*Cass. soc., 26 octobre 2011, n° 10-11.297*), pas plus que celle à laquelle aurait expiré le préavis que le salarié aurait dû effectuer s'il avait démissionné (*Cass. soc., 28 septembre 2011, n° 09-67.510*) ;
- des **dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Précisons que le **barème** d'indemnisation institué par l'ordonnance Macron n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 est applicable aux prises d'acte notifiées à compter du 24 septembre 2017 (*C. trav., art. L. 1235-3-2 modifié*) ;
- une indemnité pour **préjudice distinct** si les circonstances qui l'ont contraint à prendre acte de la rupture de son contrat caractérisent un **abus** de l'employeur (discrimination, mesures vexatoires, etc.).

La prise d'acte justifiée ouvre droit également pour le salarié :

- à une **indemnité de clientèle** dans le cas d'un salarié VRP (*Cass. soc., 31 mars 2016, n° 15-10.630* ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 68/2016 du 12 avril 2016) ;
- le cas échéant, si le contrat de travail prévoit une clause de **non-concurrence** et si l'employeur n'y a pas renoncé (v. note ci-dessous), à la **contrepartie financière** (*Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-27.899*) ;
- à une indemnisation de la perte de chance de bénéficier des informations relatives à la **portabilité** de la **prévoyance** (*Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-18.334*).

Le salarié ne peut en revanche pas revendiquer le versement de l'indemnité prévue pour **non-respect de la procédure de licenciement** (*Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-28.803* ; *Cass. soc., 23 novembre 2017, n° 16-15.939 F-D*).

Par ailleurs, l'employeur peut être condamné à **rembourser à Pôle emploi** les allocations chômage versées au salarié dont la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 22 juin 2016, n° 14-27.072* ; *Cass. soc., 26 septembre 2016, n° 15-15.735*).

À NOTER En l'absence de fixation par le contrat de travail ou la convention collective des modalités de renonciation au bénéfice de la clause de non-concurrence, l'employeur doit notifier dans un délai raisonnable qu'il renonce à l'application de cette clause. Ce délai court à compter de la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de la prise d'acte de la rupture par le salarié (*Cass. soc., 13 juin 2007, n° 04-42.740*).

Prise d'acte produisant les effets d'un licenciement nul

Cas du salarié ordinaire

Lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul (v. page 3), le salarié a droit, en sus des indemnités de rupture (notamment, indemnité compensatrice de préavis, de congés payés, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement), à des **dommages-intérêts** pour réparer son préjudice, étant précisé que les dispositions de l'article L. 1235-3-2 du Code du travail **excluent** l'application du **barème d'indemnisation** lorsque la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul, notamment pour cause de discrimination ou de harcèlement. Dans ce cas, il a donc droit à une **indemnité** qui ne peut être inférieure au salaire des **six derniers mois**.

Cette indemnité peut se cumuler avec un rappel de **salaire** sur la **période couverte par la nullité**, lorsque le paiement du salaire est dû en application des dispositions relatives à la protection liée à la maternité, à la paternité, à l'adoption et à l'éducation des enfants (*C. trav., art. L. 1235-3-1 et art. L. 1225-71*). Cette indemnité est due, peu importe l'ancienneté du salarié (*Cass. soc., 14 avril 2010, n° 09-40.486*) ou l'effectif de l'entreprise (*Cass. soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439*).

Cas du salarié protégé

S'agissant d'un salarié protégé, si les griefs sont retenus par les juges, la prise d'acte s'analyse en un licenciement nul pour violation du statut protecteur (*Cass. soc., 5 juillet 2006, n° 04-46.009*). L'intéressé est dans ce cas en droit d'obtenir les mêmes indemnités que celles dues à tout salarié protégé licencié sans autorisation de l'inspecteur du travail et ne demandant pas sa réintégration, à savoir :

- les **indemnités de rupture classiques** : indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés ;
- l'**indemnisation forfaitaire** sanctionnant la **violation du statut protecteur**, c'est-à-dire l'intégralité des salaires perdus depuis la prise d'acte de la rupture jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, celle-ci incluant la période de protection supplémentaire qui suit l'expiration du mandat (*Cass. soc., 17 novembre 2011, n° 10-16.353* ; *Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-20.108*) ;
- l'indemnité réparant la nullité du licenciement, qui ne peut être inférieure aux salaires des **six derniers mois** (*C. trav., art. L. 1235-3-1 et L. 1235-3-2* ; *Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-13.379*).

À NOTER L'indemnité forfaitaire pour violation du statut protecteur vise à reconstituer la rémunération que le salarié protégé aurait dû percevoir comme s'il n'avait jamais quitté l'entreprise avant la fin du mandat, ce qui inclut donc la prime conventionnelle de vacances payable au cours de cette période de protection. Peu important ainsi que la prise d'acte intervienne avant la date d'échéance de ladite prime (*Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 15-28.932*). Ayant un caractère forfaitaire, le montant de cette indemnité ne peut pas être modulé à la baisse en raison, par exemple, d'allocations de chômage versées au salarié pendant la période de protection (*Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-23.643*), ni à la hausse en y intégrant l'indemnité de congés payés (*Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-12.984*).

En cas de prise d'acte injustifiée

Quelles indemnités pour le salarié ?

Lorsque les juges considèrent que les griefs invoqués par le salarié contre l'employeur sont **non fondés**, ou **insuffisants**, la rupture produit les effets d'une démission (*Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-42.679*).

Le salarié n'a dans ce cas droit à **aucune indemnité** de rupture, à l'**exception** de l'indemnité **compensatrice de congés payés**, et, le cas échéant, si le contrat de travail prévoit une clause de **non-concurrence** et si l'employeur n'y a pas renoncé, de la **contrepartie financière** (*Cass. soc., 9 juin 2015, n° 13-27.899*).

Quelles indemnités pour l'employeur ?

Le salarié, qu'il soit protégé ou non, peut être condamné à verser une **indemnité compensatrice de préavis** à l'employeur (*Cass. soc., 4 février 2009, n° 07-44.142* ; *Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-24.881*), sans que celui-ci n'ait à démontrer de préjudice (*Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-43.208*). L'indemnité ainsi accordée à l'employeur n'ouvre pas droit à une indemnité correspondant aux congés payés

afférents (Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 16-12.524).

Le salarié n'est toutefois pas redevable de cette indemnité s'il n'a pas pu exécuter le préavis en raison de son état de santé, quand bien même cette exécution aurait été convenue avec l'employeur, (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 11-21.907), ou s'il en a été dispensé (Cass. soc., 19 mai 2015, n° 13-25.615).

L'employeur a aussi droit à des **dommages et intérêts** si la rupture est considérée comme **abusive** (C. trav., art. L. 1237-2). C'est le cas par exemple si le salarié qui a pris acte de la rupture a commis un **détournement de clientèle** (Cass. soc., 17 février 2004, n° 01-42.427).

L'employeur peut demander le cas échéant l'application d'une **clause de dédit-formation** (Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-15.481 ; v. *Bref social* n° 16022 du 19 janvier 2012).

4 Comment l'employeur doit-il réagir en cas de prise d'acte ?

RECEVOIR LE SALARIÉ EN ENTRETIEN

Avant de tirer les conséquences de la prise d'acte, l'employeur peut recevoir le salarié au cours d'un entretien amiable afin de pouvoir analyser avec lui la situation : quels sont les manquements reprochés par ce dernier, quelle est leur gravité, etc.

Si l'employeur décide d'organiser cet entretien, celui-ci ne peut pas être l'occasion pour faire revenir le salarié sur sa décision. En effet, la Cour de cassation considère qu'une fois qu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le **salarié ne peut plus se rétracter** (Cass. soc., 14 octobre 2009, n° 08-42.878 ; Cass. soc., 23 juin 2015, n° 14-13.714).

LUI REMETTRE LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Le contrat étant rompu immédiatement par la prise d'acte, l'employeur doit **remettre sans délai** au salarié son **certificat de travail** et l'**attestation « Pôle emploi »** (Cass. soc., 4 juin 2008, n° 06-45.757, à propos d'un employeur ayant attendu le terme du préavis dont il estimait le salarié débiteur pour délivrer les documents de fin de contrat). Cette dernière doit mentionner le **motif exact de la rupture** tel qu'il ressort de la prise d'acte. Concrètement, il s'agit d'indiquer « **prise d'acte** » dans la case 60 intitulée « Autre motif ».

À défaut, l'employeur s'expose à une condamnation à des dommages-intérêts (Cass. soc., 24 juin 2015, n° 14-13.829, à propos d'un employeur ayant indiqué le terme « *démission* » comme motif de la rupture).

À **NOTER** L'employeur n'a pas à délivrer de lettre de licenciement (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.338).

LUI PROPOSER UNE TRANSACTION

La transaction est destinée à mettre fin, par des concessions réciproques, à un litige entre l'employeur et le salarié à la suite de la rupture du contrat de travail.

Dans le cas de la prise d'acte, la Cour de cassation a précisé que cette transaction « ne peut valablement être conclue qu'une fois la **rupture intervenue et définitive** et ne peut porter sur l'imputabilité de cette dernière, laquelle conditionne l'existence de **concessions réciproques** » (Cass. soc., 16 juillet 1997, n° 94-42.283).

Il s'agit ainsi de prévoir, par exemple, que le salarié renonce à ses droits, actions et prétentions qu'il pourrait tenir de son contrat de travail, si l'employeur accepte de lui verser une indemnité transactionnelle supérieure aux indemnités auxquelles il aurait droit au titre de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul.

À **NOTER** Il est fortement déconseillé de proposer une transaction au salarié protégé ayant pris acte de la rupture de son contrat. La Cour de cassation considère en effet de manière générale qu'elle ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de faire obstacle aux dispositions protectrices d'ordre public instituées en leur faveur (Cass. soc., 10 janvier 1995, n° 90-42.943). Le salarié protégé serait admis à contester la transaction au motif qu'elle a pour objet la rupture du contrat de travail en dehors des règles légales (Cass. soc., 28 octobre 2008, n° 07-43.250, à propos d'une transaction conclue postérieurement à la démission d'un salarié protégé).

LE SALARIÉ EN PÉRIODE D'ESSAI PEUT-IL PRENDRE ACTE DE LA RUPTURE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL ? Pendant la période d'essai, l'inexécution par l'employeur de ses obligations ne permet pas au salarié de prendre acte de la rupture stricto sensu. La prise d'acte de la rupture produit, en effet, tantôt les effets d'un licenciement, tantôt ceux d'une démission. Or, durant la période d'essai, les dispositions régissant en temps normal la rupture du contrat de travail ne trouvent pas à s'appliquer (C. trav., art. L. 1231-1). Le salarié peut néanmoins mettre fin à l'essai et imputer cette rupture à l'employeur. Si les manquements sont établis, la rupture sera alors déclarée abusive et le salarié pourra obtenir l'indemnisation du préjudice subi (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-27.525).

PROCÉDURE PRUD'HOMALE SPÉCIFIQUE Le salarié qui sollicite la requalification de la rupture de son contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul doit saisir directement le **bureau de jugement du conseil de prud'hommes, sans** qu'il y ait donc de conciliation préalable.

Le juge doit en principe statuer dans un **délai de un mois** (C. trav., art. L. 1451-1). Un employeur avait fait valoir, dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité, que la brièveté de ce délai ne permettait pas aux salariés de préparer leur défense et créait une rupture d'égalité entre les parties au procès. Mais la Cour de cassation a refusé de transmettre cette QPC, en considérant que le salarié et l'employeur, défendeur à l'action, ne sont pas placés dans une situation identique et que la différence de traitement est en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit (Cass. soc., 1^{er} juin 2017, n° 17-40.031 F-PB).

Le **juge des référés** n'a pas le pouvoir de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 25 octobre 2007, n° 06-43.590).]

PRISE D'ACTE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE ANTÉRIEURE Dans le cas où le salarié a conclu une rupture conventionnelle avec son employeur, il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail **avant l'expiration du délai de rétractation**, dès lors qu'il a fait jouer son droit de rétractation.

Quid si le **délai de rétractation** a déjà pris **fin** ? Entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle, une prise d'acte est encore possible, mais à la condition d'être fondée sur des **manquements survenus ou découverts** par le salarié au cours de cette période. En revanche, elle est impossible pour des **manquements antérieurs** (Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539).]

PRISE D'ACTE ET RÉSILIATION JUDICIAIRE ANTÉRIEURE Lorsqu'un salarié saisit le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de manquements qu'il reproche à son employeur, il peut, **en cours d'instance pour ces mêmes motifs**, prendre acte de la rupture de son contrat (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 05-41.376). Dans ce cas, le juge doit se prononcer sur la seule prise d'acte, mais 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., 11 avril 2018, n° 16-

16.082, n° 566). Par ailleurs, si le salarié démissionne au cours de l'action en résiliation, le salarié peut demander la **requalification de sa démission en prise d'acte**, y compris en se fondant sur des manquements postérieurs à l'introduction de l'action (Cass. soc., 6 mai 2014, n° 13-10.772).

Enfin, si le salarié **se désiste** de son action en résiliation judiciaire, l'employeur ne peut pas considérer qu'il s'agit d'une prise d'acte (Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-22.054).]