

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

7 octobre 2011

**SIMPLIFICATION DU DROIT  
ET ALLÈGEMENT DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES - (n° 3787)**

Commission	
Gouvernement	

**AMENDEMENT**

N° 227

présenté par

M. Decool, Mme Poletti, M. Vigier, M. Geoffroy, M. Roatta, M. Mathis,  
M. Gonnot, M. Gatignol, M. Luca, Mme Thoraval, M. Moyne-bressand,  
Mme Aurillac, M. Michel Voisin, M. Siré, M. Dupont, Mme Irles,  
M. Wojciechowski, M. Cosyns, M. Colombier, Mme Marland-Militello, Mme de La raudière,  
M. Ferrand, Mme Boyer, M. Spagnou, M. Straumann, Mme Delong,  
M. Menuel, Mme Besse, Mme Colot, M. Le Mèner, M. Fasquelle,  
M. Raison, M. Piron, Mme Hostalier, M. Morel-a-l'Huissier, M. Francina,  
M. Gérard, M. Pancher, Mme Branget, M. Christ, M. Daubresse,  
M. Jardé et M. Cosyns

-----  
**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 41, insérer l'article suivant :**

Le chapitre VII du titre III du livre II de la première partie législative du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

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

« *Art. L. 1237-17.* – 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 d'une démission.

« En prenant acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié rompt immédiatement et définitivement son contrat de travail. Aucune rétractation de la prise d'acte ne sera possible.

« *Art. L. 1237-18.* – Pour que la prise d'acte de rupture du contrat de travail puisse être valable, celle-ci doit reposer sur des motifs réels et suffisamment graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail et qui devront être exposés dans la lettre de rupture.

« Art. L. 1237-19. – La requalification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en démission ou en licenciement sans cause réelle et sérieuse est appréciée souverainement par les juges du fond siégeant au conseil des prud'hommes en fonction des éléments produits par les parties.

« Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la notification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

« Art. L. 1237-20. – En matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, le doute ne profite pas au salarié, sur qui pèse la charge de la preuve des faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur.

« Art. L. 1237-21. – En cas de requalification par le conseil des prud'hommes de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à :

« – une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement, telles que prévues par les articles L. 1234-5, L. 1234-9 et R. 1234-2 ;

« – une indemnité compensatrice de congés payés ;

« – une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. ».

« En cas de requalification par le conseil des prud'hommes de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en démission, l'employeur peut prétendre à une indemnité pour non-exécution du préavis par le salarié. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Par une série d'arrêts en date du 25 juin 2003, la chambre sociale de la Cour de cassation a initié la mise en place d'un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la prise d'acte de rupture.

Pour la jurisprudence, « 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 » (Cassation, sociale, 25 Juin 2003, n° de pourvoi : 01-43578).

La prise d'acte de rupture du contrat de travail est donc un mécanisme créé par la jurisprudence qui vise à donner le moyen au salarié de considérer que son contrat de travail est rompu, aux torts de l'employeur. Mais ce sera au conseil des prud'hommes de décider si la rupture doit être regardée comme une démission ou comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais, encore faut-il que la (ou les) faute(s) que le salarié impute à son employeur soient suffisamment graves, c'est-à-dire, ceux qui rendent impossible la poursuite du contrat de travail (Cassation, sociale, 19 janvier 2005, n° de pourvoi : 03-45018 ; Cassation, sociale, 30 mars 2010, n° de pourvoi 08-44236).

---

Contrairement au principe de droit du travail qui veut que le doute profite au salarié lors d'un litige, dans le cas de la prise d'acte, la charge de la preuve lui incombe et le doute ne lui profite pas non plus. (*Cassation, sociale, 19 décembre 2007, numéro de pourvoi : 06-44754*).

Il appartiendra donc aux juges du fond d'apprécier souverainement les fautes que le salarié impute à son employeur. Ce sont eux qui devront juger de la gravité de la (des) faute(s) soumise(s) lors de la rédaction de la prise d'acte (*Cassation, sociale, 16 novembre 2004, numéro de pourvoi : 02-46048*).

Aujourd'hui, face aux nombreux cas, les juridictions commencent à rendre des arrêts quelque peu surprenants. Le plus surprenant est un récent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 12 janvier 2011 (numéro de pourvoi : 09-70838).

En effet, dans le cas où un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail suite à un accident du travail, pour lequel il impute à son employeur le grief de ne pas avoir respecté son obligation de sécurité de résultat, la chambre sociale a inversé la charge de la preuve : elle n'incombe plus au salarié (comme c'est le cas pour la prise d'acte habituellement) mais à l'employeur.

Cette position est assez contestable. En effet, elle laisse supposer que lorsque survient un accident du travail, le salarié peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur, prise d'acte qui ne sera justifiée, seulement si l'employeur n'a pas pu prouver que « *l'accident procède d'une cause étrangère à tout manquement à son obligation de sécurité de résultat, ce qui est pratiquement impossible* ». (*Actualités sociales*, éditions Francis Lefebvre, 2 février 2011).

Il serait donc sans doute judicieux pour le législateur d'intervenir sur ce sujet pour qu'il puisse enfin cadrer légalement la prise d'acte de rupture du contrat de travail. C'est ainsi que je vous propose de bien vouloir adopter cet amendement qui vise à insérer de nouveaux articles au sein d'une section 4, au chapitre IV, du titre III, du livre II de la première partie législative du code du travail.