

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 février 2014

PRISE D'ACTE DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE SALARIÉ - (N° 1806)

| | |
|--------------|--|
| Commission | |
| Gouvernement | |

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 5

présenté par

M. Le Fur

ARTICLE UNIQUE

Supprimer cet article.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Cette proposition de loi instaure une procédure raccourcie en cas de demande de qualification d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié. Elle est calquée sur la procédure en requalification du CDD en CDI.

La prise d'acte est une construction jurisprudentielle, qui permet au salarié de rompre son contrat de travail sans effectuer son préavis et de demander devant le juge de qualifier cette rupture en licenciement sans motif réel et sérieux. Néanmoins, cette rupture s'apparente à une démission tant qu'un manquement grave de l'employeur n'est pas démontré. Le salarié prend donc sciemment le risque de ne pas pouvoir prétendre aux indemnités prévues par le régime d'assurance chômage.

D'autres modes de rupture sont à même de garantir la sécurité financière du salarié, comme la demande résiliation judiciaire du contrat, qui a un fondement légal et a été défini par la jurisprudence.

De plus, il est très courant que les salariés qui prennent acte aient déjà retrouvé un emploi quand ils rompent leur contrat. Dans ce cas, le salarié n'est pas en situation précaire au regard de l'assurance chômage. Sa volonté réelle est de ne pas exécuter de période de préavis qui s'imposait en cas de

démision. L'instauration légale d'une procédure rapide va donc favoriser les salariés qui souhaitent réduire leur période de préavis pour prendre un nouvel emploi. En revanche, l'entreprise qui perd brutalement un collaborateur est doublement pénalisée : elle subit une désorganisation de sa structure, surtout dans les TPE-PME et doit, dans l'attente du jugement, provisionner une réserve non mobilisable pour un investissement.

Par ailleurs, la procédure prud'homale implique un préalable de conciliation, dont l'objectif est de permettre une issue amiable au litige, mais aussi de permettre au défendeur de connaître précisément les demandes du salarié.

Le litige qui peut survenir à l'issue d'une prise d'acte de rupture du contrat n'est pas différent d'un litige né à la suite d'un licenciement ou d'une demande de résiliation judiciaire par exemple. Dans tous ces cas, la rupture du contrat est consécutive à des manquements contractuels supposés, dont le conseil de prud'hommes devra établir la réalité au vu des arguments et pièces apportés par les parties. Et dans tous les cas, le litige peut trouver une issue amiable avant que le débat ne s'ouvre sur le fond de l'affaire. Il n'y a donc aucune raison de prévoir une procédure accélérée pour la prise d'acte.

Introduire cette procédure accélérée risque de créer un appel d'air auprès des salariés qui ne verraient que l'avantage de la rapidité sans mesurer les conséquences financières inhérentes à ce mode de rupture.

Enfin, l'argument relatif aux délais trop longs devant les conseils de prud'hommes, renvoie à un problème général de manque de moyen (greffiers, locaux, ...) qui ne saurait être résolu en tronquant au cas par cas la procédure applicable.

Pour toutes ces raisons, il convient de ne pas légaliser la prise d'acte de rupture du contrat de travail.