

Dernière mise à jour le 05 juin 2024

Une démission en raison de faits reprochés à l'employeur constitue une prise d'acte

Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte produisant soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit d'une démission.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Les principes de base
- Prise d'acte : les griefs invoqués

Contexte de l'affaire

Par contrat de gestion du 1^{er} janvier 2011, une société A a confié un mandat de gestion à la société B, représentée par son gérant.

Invoquant l'existence d'un contrat de travail et d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale le 20 avril 2017 de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat.

La cour d'appel de Montpellier, par arrêt du 23 mars 2022, déboute le salarié de sa demande, aux motifs que :

- Il était constaté que le seul acte matérialisant une volonté de rupture du contrat de travail est le courriel du 18 mai 2015 émanant du salarié dans lequel celui-ci indique : « **J'ai finalement renoncé à exercer mes fonctions plus avant...** » ;
- Retenant qu'il n'est sollicité aucune requalification de cet acte de rupture qui doit ainsi s'analyser comme une démission.

Mais le salarié décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, indiquant à cette occasion que :

Lorsqu'un salarié **démissionne en raison de faits qu'il reproche** à son employeur, cette rupture constitue une **prise d'acte** qui produit les effets :

1. Soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le cas échéant nul, si les faits invoqués la justifiaient ;
2. Soit dans le cas contraire, d'une démission.

Dans le cas présent, le salarié indiquait dans le mail précité « **que le salarié expliquait la cessation de ses fonctions par l'existence d'une situation de harcèlement moral et la dégradation de son état de santé, ce dont elle aurait dû déduire que l'intéressé formulait un grief à l'encontre de l'employeur de nature à rendre sa démission équivoque,** »

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1231-1 et L. 1237-1 du code du travail :

6. En application de ces textes, lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte qui produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le cas échéant nul, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.
7. Pour débouter le salarié de ses demandes relatives à un licenciement abusif, l'arrêt constate que le seul acte matérialisant une volonté de rupture du contrat de travail est le courriel du 18 mai 2015 émanant du salarié dans lequel celui-ci indique : « J'ai finalement renoncé à exercer mes fonctions plus avant.... ». Il retient qu'il n'est sollicité aucune requalification de cet acte de rupture qui doit ainsi s'analyser comme une démission.
8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ce courriel, qu'elle a cité partiellement, que le salarié expliquait la cessation de ses fonctions par l'existence d'une situation de harcèlement moral et la dégradation de son état de santé, ce dont elle aurait dû déduire que l'intéressé formulait un grief à l'encontre de l'employeur de nature à rendre sa démission équivoque, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cour de cassation du 13 décembre 2023, pourvoi n°22-18670

Commentaire de LégiSocial

La prise d'acte est un mode de rupture parfois méconnu, nous profitons de l'affaire présente pour rappeler les principes de base, les informations ci-après sont extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique :

Les principes de base

Prise d'acte : les griefs invoqués

La prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié implique que ce dernier invoque des griefs envers son employeur.

Ainsi les griefs invoqués doivent être suffisamment importants pour qu'ils puissent ensuite être reconnus « fondés » par le conseil de prud'hommes.

Les conséquences sont importantes :

1. Les griefs sont fondés : la prise d'acte **produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** ou d'un licenciement nul, avec toutes les conséquences financières qui en découlent ;
2. Les griefs ne sont pas fondés : la prise d'acte **produit les effets d'une démission**.

C'est en quelque sorte une sorte de « pari sur l'avenir » que prend le salarié en rompant le contrat de travail par ce mode.

[Lire aussi : Quelles sont les notions fondamentales de la prise d'acte en 2025 ? Fiche pratique](#)

La prise d'acte est un mode de rupture à la seule initiative du salarié, dont les conséquences financières pour l'entreprise peuvent être très graves. Découvrez les notions fondamentales de ce dispositif que nul employeur ne peut méconnaître.