

[RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL]

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : l'exécution du préavis par le salarié n'est pas de nature à remettre en cause la gravité des manquements soulevés

(Cass. Soc. 15 septembre 2015, 14-10416)

La prise d'acte est un mode de rupture du contrat de travail par lequel le salarié prend l'initiative de mettre fin à la relation de travail, tout en invoquant des griefs à l'encontre de son employeur. La rupture ne produit ses effets qu'après la saisine du Conseil de prud'hommes qui doit apprécier la pertinence et la gravité des griefs invoqués.

Depuis ses arrêts du 26 mars 2014 (n°12-23634 et suivants), la Cour de cassation a redéfini le régime de la prise d'acte. Désormais, il ne suffit plus au salarié de justifier avoir subi des « manquements graves », encore faut-il que les manquements invoqués « empêchent la poursuite du contrat de travail ».

Dans le cadre de cette nouvelle définition, d'aucuns s'interrogeaient légitimement sur les effets d'une exécution du préavis par le salarié auteur de la prise d'acte.

Dans le régime antérieur au revirement de jurisprudence opéré le 26 mars 2014, la haute cour estimait que le salarié n'était pas tenu d'exécuter le préavis, la prise d'acte ayant un « effet immédiat » (Cass. Soc. 2 juin 2010, 09-40215). Mais, elle considérait également que l'exécution du préavis par le salarié était sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués (Cass. Soc. 8 juin 2011, 09-43208).

Quelle position allait adopter la haute cour sur l'exécution du préavis, dès lors que le critère de l'impossibilité de la poursuite de l'exécution du travail est devenu exclusif, sinon essentiel ?

La chambre sociale par un arrêt rendu le 15 septembre 2015 a décidé de maintenir sa jurisprudence antérieure sur l'exécution du préavis.

En l'espèce, un salarié qui avait pris acte de la rupture de son contrat de travail (invoquant le non-paiement de primes) avait demandé à son employeur d'exécuter son préavis d'une durée de trois mois. L'employeur faisait valoir qu'exécuter son contrat de travail pendant trois mois était incompatible avec le critère de l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail.

La Cour de cassation a rejeté le moyen, maintenant sa jurisprudence antérieure : « le fait d'exécuter son préavis n'a pas d'incidence sur le bien-fondé de la prise d'acte ».

Autrement dit, les juges doivent porter leur analyse sur l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail au jour de la notification de la prise d'acte et sur la période antérieure. Les faits postérieurs à la notification de la prise d'acte et en particulier l'exécution du préavis sont sans incidence sur la recevabilité de ce mode de rupture.

Khalil MIHOUBI