

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

Qu'est-ce que c'est ?

La **prise d'acte de la rupture** est un mode autonome de rupture du contrat de travail. A ce titre, le salarié qui reproche à l'employeur des manquements à ses obligations peut décider de rompre son contrat de travail en imputant la faute à son employeur. Ces manquements doivent, cependant, être de nature à **être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail**.

Quelle est la procédure à suivre ?

La prise d'acte de rupture n'est possible que pour les salariés titulaires d'un **contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD)**. Elle peut intervenir à tout moment excepté durant la période d'essai.

Aucune forme obligatoire n'est requise. Il convient toutefois pour le salarié, par un courrier écrit, d'imputer à l'employeur les raisons de sa prise d'acte de la rupture. En outre, le salarié doit adresser la prise d'acte directement à son employeur.

Une fois qu'il a pris acte de la rupture, le salarié doit saisir le **conseil de prud'hommes (CPH)** pour qu'il se prononce, dans un délai d'un mois, sur les effets de la rupture. A ce titre, les juges du fond appréhendent l'ensemble des manquements de l'employeur, y compris ceux qui ne sont pas mentionnés dans la prise d'acte de la rupture.

Quels sont les effets ?

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail entraîne la **cessation immédiate du contrat de travail** et ne peut pas, en principe, être rétractée, sauf accord des parties.

La prise d'acte de la rupture du contrat peut entraîner deux types d'effets alternatifs selon que le juge considère la prise d'acte de rupture du salarié comme justifiée. La prise d'acte est justifiée lorsque le salarié peut invoquer un manquement grave de l'employeur qui fait obstacle à la poursuite du contrat de travail.

→ Si la prise d'acte est justifiée, **elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse**, voire nul en cas de harcèlement, discrimination ou dans l'hypothèse où le salarié est protégé (à titre d'exemple, les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel bénéficient de ce statut de salarié protégé).

→ A l'inverse, si la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produira **les effets d'une démission**.

Quels sont les droits du salarié ?

Dans l'hypothèse où la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié aura droit **aux indemnités attachées à ce type de rupture**.

A l'inverse, quand la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une démission, le salarié ne dispose d'**aucune indemnité de rupture**. De surcroît, il peut se retrouver à devoir verser une indemnité compensatrice de préavis.

Pour plus d'informations sur ces indemnités, [consulter le site service-public.fr](http://service-public.fr).

Que se passe-t-il ensuite ?

Suite à la réception de la notification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, l'employeur a l'**obligation de remettre au salarié les documents relatifs à la rupture**. Cela lui permet de faire valoir ses droits. Il doit remettre un certificat de travail ainsi qu'une attestation pour l'assurance chômage.

Comment ce mode de rupture s'articule-t-il avec les autres options ?

Tout acte de l'employeur, postérieur à la prise d'acte par le salarié, est sans incidence sur le caractère justifié de la rupture. Ce dernier dépend seulement des griefs invoqués par le salarié.

Une fiche réalisée par Valentine THIBAUT, Manon COUVAL et Ciara ZERVOS



NOTAIRES DU RHÔNE

Clinique 
Juridique

FACULTÉ DE DROIT | EDARA
UNIVERSITÉ JEAN MOULIN LYON III | ÉCOLE DES AVOCATS Rhône-Alpes


UNIVERSITÉ LYON III
JEAN MOULIN

 ORDRE DES
AVOCATS
Barreau de Lyon

EDARA 
ÉCOLE DES AVOCATS
Rhône-Alpes