



Fautes de l'employeur et prise d'acte de rupture : une procédure désormais plus rapide !

publié le **21/07/2014**, vu **4079 fois**, Auteur : [Maître Claudia CANINI](#)

La loi du 1er juillet 2014 concernant la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié a pour objet d'instaurer une procédure rapide.

1. Si l'employeur commet des fautes au préjudice des salariés

Un salarié qui reproche à l'employeur des **manquements suffisamment graves** pour empêcher la poursuite du travail au sein de l'entreprise (exemples : non-respect de l'obligation de santé et de sécurité, non paiement des salaires...) , peut "**prendre acte de la rupture de son contrat**", ce qui entraîne la **cessation immédiate** de celui-ci.

Cependant, tant que le Conseil des prud'hommes n'a pas qualifié cette rupture (en licenciement ou en démission) et statué sur ses effets (indemnisation du préjudice subi), le salarié ne bénéficie d'aucune protection sociale, c'est à dire qu'il ne percevra pas l'Allocation de Retour à l'Emploi.

Or, la durée moyenne des procédures devant la juridiction prud'homale est d'environ un an...

2. Désormais, le salarié bénéficie d'une procédure d'urgence devant le Conseil de Prud'hommes

C'est pourquoi [la loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014](#) institue **une procédure spécifique et rapide** identique à celle prévue à [l'article L. 1245-2 du Code du travail](#) relative à une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Cette procédure est codifiée dans un nouvel article L. 1451-1 du Code du travail ainsi rédigé :

*"Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié, **l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine**".*

3. La prudence reste toutefois nécessaire...

En effet, **la qualification de la rupture en un licenciement** sans cause réelle et sérieuse ou abusif **est appréciée souverainement par les juges** et dépend principalement des éléments de preuves apportés par le salarié.

Pour plus d'informations ou un conseil personnalisé :

[POSEZ VOTRE QUESTION](#)

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com