Image not found or type unknown

# LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL PAR LE SALARIE

publié le **03/11/2009**, vu **19999 fois**, Auteur : Maître Emilie de LA PORTE des VAUX

**Un arrêt récent de la Cour de Cassation relatif à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié est l'occasion de décrire en quoi consiste ce mode de rupture. Cet arrêt précise que la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié ne peut pas faire l'objet d'une rétractation ultérieure de la part de l'intéressé. ( Cour de Cassation Sociale 14 octobre 2009 n° 08-42878)**

## I - LA PROCÉDURE DE PRISE D\'ACTE DE LA RUPTURE PAR LE SALARIE

Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu\'il reproche à son employeur.

En pratique, le salarié remet à son employeur un courrier par lequel il prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu\'il lui reproche.

Même si le contenu de cette lettre ne fixe pas les termes du litige et ainsi le salarié pourra faire de nouveaux reproches à son employeur qui ne figurent pas dans ce courrier, il est préférable que cette lettre évoque précisément les faits qui le poussent à prendre acte de la rupture du contrat de travail.

Le contrat est rompu dès la première présentation de la lettre de rupture à l\'employeur et la Cour de Cassation vient récemment de juger que le salarié ne pouvait pas se rétracter. (Cass Soc 14 octobre 2009 n°08-42878)

Le salarié doit donc saisir le conseil de prud\'hommes pour que cette rupture soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et prouver les manquements de l\'employeur.

Si les faits reprochés à l\'employeur justifient la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, à défaut, il s\'agira d\'une démission.

Lorsque la prise d\'acte produit les effets d\'une démission, le salarié peut être condamné à verser à l\'employeur une indemnité pour non respect du préavis.

***L\'avantage de ce mode de rupture est que le contrat est rompu immédiatement, l\'inconvénient est que le salarié risque d\'être considéré comme démissionnaire si le conseil de prud\'hommes estime que les manquements de l\'employeur ne sont pas***

***démontrés ou ne justifient pas une telle rupture.***

# II- LES MANQUEMENTS DE L\'EMPLOYEUR POUVANT JUSTIFIER UNE PRISE D\'ACTE

La Cour de Cassation a requalifié la prise d\'acte de la rupture du salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse dans les cas suivants:

- une modification de rémunération non acceptée par le salarié

- le non respect du repos hebdomadaire par l\'employeur

- le non respect de la législation sur le tabagisme

- le non respect du travail à temps partiel en raison d\'objectifs commerciaux trop élevés

- le non paiement des frais pofessionnels et le versement avec un retard très important d\'une prime commerciale

- le harcèlement moral de l\'employeur

# III- LA PRISE D\'ACTE DE LA RUPTURE ET LES AUTRES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

## 3-1 La prise d\'acte par le salarié en cours de procédure de licenciement

La prise d\'acte, au jour où elle intervient, consomme la rupture définitive du contrat de travail.

Ainsi, cette prise d\'acte peut intervenir au cours d\'une procédure de licenciement comme par exemple après l\'entretien préalable puisque tant que le licenciement n\'est pas notifié, le contrat de travail subsiste et est susceptible d\'être rompu par une prise d\'acte.

## 3-2 La prise d\'acte et la démission

La Cour de Cassation a jugé notamment en 2007 (20 juin 2007 n°06-41984) que\" *la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.*

*Lorsque le salarié remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s\'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu\'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l\'analyser en prise d\'acte de la rupture qui produit les effets d\'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits la justifiaient ou dans le cas contraire d\'une démission.\"*

Cela signifie qu\'une démission donnée en raison des manquements de l\'employeur peut constituée une prise d\'acte.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés