



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

publié le **04/12/2013**, vu **4959 fois**, Auteur : [Maître Garcia Sarah Assetou](#)

Il y a prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié lorsque celui-ci décide de rompre de manière unilatérale son contrat de travail du fait des manquements par l'employeur de ses obligations contractuelles. La prise d'acte est donc une situation particulière, différente de la démission en ce qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si elle est justifiée.

Il y a prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié lorsque celui-ci décide de rompre de manière unilatérale son contrat de travail du fait des manquements par l'employeur de ses obligations contractuelles. La prise d'acte est donc une situation particulière, différente de la démission en ce qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si elle est justifiée.

La fin du contrat de travail peut résulter de la prise d'acte de la rupture par le salarié. C'est le cas lorsque le salarié annonce à son employeur qu'il quitte son entreprise en prenant acte de la rupture de son contrat.

Dans ces conditions, le salarié impute son départ de l'entreprise à des actes commis par l'employeur ; c'est-à-dire le non-respect par celui-ci de ses obligations contractuelles. Le salarié prend donc acte que par ses manquements l'employeur a décidé de mettre fin au contrat de travail.

Ainsi, le salarié n'a pas initialement la volonté de démissionner, mais considère que les manquements par l'employeur à ses obligations contractuelles l'ont amené à mettre fin au contrat de travail.

Ce mode de rupture particulier répond à des conditions bien précises. Ses effets sont selon les cas celui d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou une démission.

I- Les conditions de la prise d'acte

A- La forme de la prise d'acte de la rupture

La prise d'acte de la rupture du contrat ne répond à aucun formalisme particulier. Elle peut être écrite ou orale.

Pour des raisons de preuve, une lettre recommandée est préférable. Elle doit être directement adressée à l'employeur par le salarié ou son avocat.

Contrairement à « la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige », le salarié peut faire état au juge de griefs qu'il n'aurait pas mentionnés dans la lettre de prise d'acte de la rupture (Cass. soc.

20 juin 2005, n° 03-42.804 ; Cass. soc. 15 fev. 2006, n°03-47363).

Toutefois, le salarié ne pourra pas se prévaloir de faits dont il aurait connaissance postérieurement à la rupture (Cass.soc. 9 oct. 2013, n°11.24457).

La date de la rupture du contrat de travail est la date de la prise d'acte de celle-ci par le salarié.

L'employeur qui prend acte de la rupture du contrat de travail sera condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi, ce dernier, lorsqu'il a des griefs contre le salarié pouvant justifier le licenciement, doit mettre en œuvre la procédure de licenciement et non prendre acte de la rupture du contrat.

B- Les motifs justifiant la prise d'acte de la rupture

La prise d'acte de la rupture n'est pas un acte anodin. Le salarié met fin unilatéralement à son contrat de travail, comme dans le cas d'une démission. Mais dans ce cas précis, il en impute la responsabilité à son employeur. La nuance est d'importance.

Les motifs justifiant la prise d'acte doivent être suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

En effet, les manquements reprochés à l'employeur doivent porter sur la violation de ses obligations essentielles pour pouvoir justifier la prise d'acte.

La jurisprudence en la matière est assez fournie. Un certain nombre de comportements de l'employeur peut justifier la prise d'acte. Est par exemple considéré comme fautif:

- le refus de faire convoquer le salarié par la médecine du travail,
- le retard répété dans le paiement des salaires, sans raison valable, ou le refus de verser au salarié des primes qui lui sont normalement dues,
- le non-respect par l'employeur de la législation anti-tabac
- la non fourniture de travail au salarié (Cass. soc. 3 nov. 2010, n°09-65254)
- l'inobservation des règles de prévention et de sécurité (Cass. soc. 12 janv. 2011, n°09-70838)
- Le non-respect du repos hebdomadaire

II- Les effets de la prise d'acte

Lorsque Le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul si les faits invoqués le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

A-Un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul

Le salarié qui a décidé de prendre acte de la rupture de son contrat de travail cesse de travailler. Il informe à ce titre son employeur, soit oralement, soit par écrit, qu'il considère que le contrat est rompu à ses torts.

Dans un second temps, il demande au conseil de prud'hommes d'assimiler cette rupture à un

licenciement (sans cause réelle et sérieuse) et de condamner l'employeur à lui verser les indemnités qui en découlent.

Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail a droit à ses documents de fin de contrat. Par ailleurs, l'employeur doit mentionner sur l'attestation pôle emploi concernant le motif de fin de contrat « prise d'acte de la rupture » et non démission.

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse seulement si les faits reprochés à l'employeur sont graves et justifiés.

Le juge doit accorder au salarié qui le demande, l'indemnité de préavis et les congés payés afférents, l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts auxquels il aurait eu droit en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou ses indemnités en cas de licenciement nul.

Il peut demander des dommages et intérêts en raison des circonstances brusques et vexatoires de la rupture ou encore du préjudice lié à la perte de chance d'utiliser son DIF.

Le salarié ne pourra pas par contre demander sa réintégration (*Cass.soc. 29 mai 2013, n° 12-15.974*)

B- La démission

Si les juges considèrent que les manquements ne sont pas suffisamment graves et justifiés, la prise d'acte produit les effets d'une démission.

En conséquence, le salarié peut être condamné à verser à l'employeur une indemnité pour non-respect du préavis.

En définitive, il apparaît que la prise d'acte de la rupture du contrat n'est pas un acte anodin. Elle doit être justifiée par des manquements suffisamment graves de l'employeur. Le juge a le pouvoir souverain de vérifier si les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte justifient ou non la rupture.

[Visitez notre site en droit du travail](#)

Suivez-nous sur  : @GarciaAvocat