

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Fiche pratique publié le 20/07/2017, vu 614 fois, Auteur : [Maître Mathilde PLUSQUELLEC](#)

La prise d'acte peut être envisagée si le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, ce qu'il appartient au juge d'apprécier.

La prise d'acte peut être envisagée si le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail, ce qu'il appartient au juge d'apprécier.

S'agissant de la lettre de prise d'acte, aucun formalisme n'est exigé mais la plupart du temps, le salarié envoie une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou il remet son courrier directement à l'employeur.

Cela permet de dater précisément la prise d'acte et d'éviter tout doute sur le mode de rupture.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur est tenu de délivrer au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations POLE EMPLOI dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 15.03.2017 : n°15-21232).

Lorsque le salarié, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail saisit le Conseil de Prud'hommes, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui doit statuer dans le délai d'un mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1451-1 du Code du Travail.

Il revient au juge de décider si la prise d'acte est justifiée ou non. Si les faits invoqués justifient la prise d'acte, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans ce cas, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, à une indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produit les effets d'une démission.

La prise d'acte du salarié protégé, si elle est justifiée, produit les effets d'un licenciement nul (Cass. Soc. 8 février 2017, n° 15-14874).

Pour plus de renseignements, contactez Maître Mathilde PLUSQUELLEC, Avocate au barreau de CAEN, au 06 74 23 68 57