



La prise d'acte de la rupture du contrat de travail : 1 chance sur 3

Fiche pratique publié le 09/02/2017, vu 1441 fois, Auteur : [Samir Zarouali](#)

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est un mode de rupture particulier : le contrat est rompu immédiatement, à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci reproche des manquements graves à son employeur, rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Une fois la rupture actée, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes compétent, qui statuera dans un délai d'un mois, dans le but de faire produire à cette rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire, dans certains cas, les effets d'un licenciement nul. Toutefois, si les manquements de l'employeur ne sont pas considérés comme suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat, la prise d'acte produira les effets d'une démission.

La prise d'acte peut donc produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (1), d'un licenciement nul (2) ou d'une démission (3).

1. La prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Selon la jurisprudence et à titre d'exemple, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dans les cas suivants :

- Lorsque l'employeur ne fournit pas de travail à son salarié (Cass. Soc., 31 octobre 2006, n°05-41773 ; Cass. Soc., 12 septembre 2012, n°11-17579) ;
- Lorsque les conditions de rémunération du salarié sont modifiées unilatéralement par l'employeur (Cass. Soc., 13 juillet 2005, n°03-45247) ;
- Lorsqu'un employeur a donné un coup de poing au salarié (Cass. Soc., 25 juin 2014, n°13-13796) ;
- Lorsque l'employeur n'a pas l'initiative d'organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail dans les 8 jours suivant la reprise du travail par un salarié ayant été arrêté pendant 21 jours (Cass. Soc., 6 octobre 2010, n°09-66140) ;
- Lorsque l'employeur ne déclare pas son salarié pendant 3 mois et ne lui remet pas de bulletin de salaire (Cass. Soc., 6 mai 2015, n°14-11503).

Les arrêts ci-dessus sont des illustrations de la prise d'acte produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié a donc droit à une indemnité (légale ou conventionnelle) de licenciement, à son préavis, aux congés payés afférents au préavis et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sous réserve d'autres demandes que le salarié pourrait formuler (dommages et intérêts pour préjudice distinct...).

Si le salarié prenant acte de la rupture de son contrat de travail bénéficie d'une protection particulière (maladie, représentant du personnel...), cette prise d'acte produira les effets d'un licenciement nul.

2. La prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul

La prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul notamment dans les situations suivantes :

- Le salarié prend acte alors que son contrat de travail est suspendu suite à un accident du travail et ne bénéficiait pas de son maintien de salaire, conformément à la convention collective applicable à l'entreprise (Cass. Soc., 12 décembre 2012, n°10-26324) ;
- Lorsque le salarié est titulaire d'un mandat électif ou de représentation (Cass. Soc., 5 juillet 2006, n°04-46009).

Le salarié a donc droit à une indemnité (légale ou conventionnelle) de licenciement, à son préavis, aux congés payés afférents au préavis, à une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicite de la rupture au moins égale à 6 mois de salaire, sous réserve d'autres demandes que le salarié pourrait formuler (dommages et intérêts pour préjudice distinct...).

Si les manquements ne sont pas considérés comme suffisamment graves par les juges du fond, la prise d'acte produira alors les effets d'une démission.

3. La prise d'acte produit les effets d'une démission

A titre d'exemple, la prise d'acte n'est pas justifiée lorsque :

- Le non versement de la totalité d'une prime d'ancienneté est dû à une erreur de calcul (Cass. Soc., 3 juin 2009, n°08-41021) ;
- Le fait pour un employeur de ne pas avoir organisé la visite médicale de reprise au retour du salarié et le non-paiement d'une somme de 272 euros bruts restant due au titre d'heures supplémentaires, seuls manquements de l'employeur établis (Cass. Soc., 20 octobre 2016, n°15-17375).

Dans cette situation, le salarié ne perçoit donc aucune indemnité particulière, en dehors d'un éventuel reliquat de congés payés.

Attention toutefois, si l'employeur en fait la demande, le salarié pourra être condamné à lui payer l'intégralité des salaires qu'il aurait perçus s'il avait effectué son préavis.

Dans les trois situations citées ci-dessus, une fois la prise d'acte parvenue à l'employeur, ce

dernier devra remettre les documents de fin de contrat au salarié (solde de tout compte, certificat de travail et attestation Pôle emploi).

En conclusion, le salarié doit réfléchir à deux fois avant de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. De son côté, l'employeur doit démontrer que les manquements qui lui sont reprochés sont inexistantes ou non suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.