

Extrait d'acte de naissance

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Mis à jour le 23 janvier 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat d'origine jurisprudentielle. Le salarié qui prend acte de la rupture pour des faits qu'il reproche à son employeur saisit le juge afin qu'il statue sur les conséquences de cette rupture. Ainsi, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient. Dans le cas contraire, elle produit les effets d'une démission.

De quoi s'agit-il ?

La rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur constitue une prise d'acte de la rupture du contrat. Il ne s'agit donc pas d'une démission.

La prise d'acte peut être envisagée lorsque le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Elle peut être justifiée, par exemple, dans les cas suivants :

- discrimination ou harcèlement commis par l'employeur,
- non-paiement de tout ou partie du salaire,
- modification du contrat sans l'accord du salarié,
- défaut d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur).

Qui est concerné ?

Tout salarié en CDI peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. La prise d'acte est possible à tout moment, sauf durant la période d'essai.

Procédure

Aucun formalisme n'est imposé au salarié. Toutefois, il importe pour le salarié de prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail. Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (particuliers),
- Attestation Pôle emploi (particuliers)
- Solde de tout compte (particuliers)
- État récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.

Conséquences

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes (particuliers) pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte. L'affaire est alors directement portée devant le bureau du jugement, qui statue dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Le juge décide :

- soit que la prise d'acte est justifiée par des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail,
- soit que ces manquements ne sont pas suffisamment graves pour justifier la prise d'acte.

Les conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat varient alors en fonction de la décision du juge.

* **Cas 1** : Prise d'acte justifiée

Si les faits invoqués par le salarié justifient la prise d'acte, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (ou d'un licenciement nul s'il s'agit d'un salarié protégé). Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement (particuliers) (légale ou conventionnelle),
- indemnités compensatrices de congés payés (particuliers) et de préavis (particuliers),
- indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement nul (particuliers),
- sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...).

Image not found

http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg

À savoir : le salarié ne peut pas bénéficier d'indemnités de chômage dès la fin du contrat de travail (s'il en remplit les conditions), mais seulement à l'issue de la décision du conseil de prud'hommes.

* **Cas 2** : Prise d'acte non justifiée

Si la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produit les effets d'une démission. Dans ce cas, le salarié verse à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis. Il verse également la somme prévue en cas de clause de dédit-formation (particuliers).

Le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- indemnité compensatrice de congés payés (particuliers),
- sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...).

Références

- Code du travail : article L1451-1 - Définition, délai laissé au conseil de prud'hommes pour statuer



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04 accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F24409>