

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail : procédure et indemnités

Description

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail, en 2024, permet au salarié de rompre unilatéralement son contrat en cas de manquements graves de l'employeur.

C'est une démarche qui se situe entre la [lettre de démission](#) et le licenciement.

[Télécharger notre guide sur la rupture du CDI](#)

Qu'est ce qu'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

La prise d'acte de la rupture du [contrat de travail](#) est un **mode de rupture du contrat de travail**.

C'est une démarche par laquelle **le salarié met unilatéralement fin à son contrat de travail** en raison de manquements graves de l'employeur à ses obligations.

Attention : les [contrats de travail de gardiens d'immeubles](#) sont soumis à des conventions collectives spécifiques. Lorsqu'un gardien d'immeuble envisage de recourir à la prise d'acte, il doit s'assurer que les manquements reprochés à l'employeur sont effectivement graves et justifient cette démarche.

Autrement dit, si un salarié estime que son employeur ne respecte pas ses engagements contractuels ou les dispositions légales, il peut décider de rompre son contrat de travail en **invoquant la faute de l'employeur**.

Bon à savoir : contrairement à la prise d'acte, qui nécessite la présence d'une faute de l'employeur et une décision judiciaire, la [clause de conscience](#) permet une rupture unilatérale pour des motifs éthiques, sans nécessité de prouver une faute.

Qui peut en bénéficier ?

La prise d'acte de rupture **exige un lien contractuel entre employé et employeur**.

C'est valable autant pour les CDD que les CDI.

Attention : la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est pas autorisée durant la période d'essai.

La [rupture de la convention de stage](#) n'implique pas un contrat de travail mais un accord tripartite entre un étudiant, une entreprise et un établissement d'enseignement. La prise d'acte n'est donc pas autorisée dans ce cas.

Les motifs et les procédures sont généralement moins formalisés et peuvent varier selon les termes de la convention de stage.

De plus, la rupture de convention de stage n'ouvre généralement pas droit à des indemnités de rupture similaires à celles d'un contrat de travail.

Il n'y a pas de lien de subordination entre l'étudiant et l'entreprise d'accueil.

Quelles sont les raisons qui peuvent justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

Le salarié lors de la prise d'acte doit apporter la preuve aux juges que **les manquements sont suffisamment graves** pour que le salarié ne puisse plus continuer à travailler.

A noter: c'est une démarche qui implique que le salarié cesse de travailler et de percevoir un salaire dès la prise d'acte, sans avoir la garantie que le juge lui donnera raison.

Il existe certains motifs qui sont considéré par les juges comme manquements suffisamment grave, à savoir :

- Le non paiement du salaire ;
- Le harcèlement moral ou sexuel ;
- La discrimination ;
- La modification unilatérale du contrat de travail ;
- Les conditions de travail dangereuses ;
- Le non respect du temps de travail légal ;
- L'absence de repos obligatoire ;
- Le manquement aux obligations de formation et de sécurité.

Dans un [contrat de travail commercial](#), les motifs invoqués pour une prise d'acte pourraient être liés à des problèmes tels que :

- Le non-paiement des commissions ;
- Des conditions de travail inacceptables ;
- Un non-respect des clauses contractuelles, etc.

Attention : il ne faut pas confondre la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et [l'avertissement à un salarié](#).

Quelle est la procédure pour le salarié afin de prendre acte de la rupture de son contrat ?

Il y a 2 principales étapes de procédure pour le salarié, à savoir :

1. Le salarié prend acte et informe son employeur ;
2. Le recours au conseil de prud'hommes.

Le salarié prend acte et informe son employeur

Il n'y a **pas de formalisme particulier**. Il est toutefois conseillé au salarié d'informer l'employeur par écrit en l'informant des faits reprochés.

Ainsi, le salarié a le choix entre une communication verbale ou écrite pour signifier la rupture.

Une fois que l'employeur a pris connaissance des faits reprochés, **le salarié peut quitter l'entreprise sans préavis**.

Le recours au conseil de prud'homme

A la suite de la prise d'acte, **le salarié doit saisir le conseil des prud'hommes** pour faire reconnaître sa démarche et obtenir la requalification de la rupture :

- Soit en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- Soit en licenciement nul.

Si le conseil de prud'homme estime que les faits reprochés à l'employeur ne justifiaient pas une telle rupture, **la prise d'acte sera requalifiée en démission**, ce qui prive le salarié de l'indemnité de licenciement et du droit aux allocations chômage.

Les 5 étapes pour le salarié lors de la prise d'acte :

1. Le salarié prend acte ;
2. Il doit informer l'employeur ;
3. Il doit quitter l'entreprise ;
4. Il saisit le conseil de Prud'homme ;
5. Il attend le jugement.

Les 5 étapes pour le salarié lors de la prise d'acte

- 1 Le salarié prend acte
- 2 Il doit informer l'employeur
- 3 Il doit quitter l'entreprise
- 4 Il saisit le conseil de Prud'homme
- 5 Il attend le jugement

LegalPlace.

Quelles sont les finalités possibles ?

Il y a deux finalités possibles suite à la prise d'acte de la rupture du contrat, à savoir :

- Le succès de la prise d'acte ;
- L'échec.

Le succès de la prise d'acte de la rupture du contrat

Si le juge considère que les griefs invoqués par le salarié sont suffisamment sérieux pour justifier la rupture, **la prise d'acte sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

Ainsi, cela signifie que le départ du salarié est traité comme s'il avait été licencié de manière injustifiée.

C'est-à-dire que le juge reconnaît légitimes les motifs invoqués pour cette prise d'acte.

Ainsi, le salarié **peut prétendre aux indemnités obligatoires de licenciement.**

De plus, et contrairement à une démission, la requalification de la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse permet au salarié d'obtenir le chômage, comme après une rupture conventionnelle sous réserve de remplir les conditions d'attribution fixées par l'assurance chômage.

Enfin, le salarié peut s'inscrire comme **demandeur d'emploi et bénéficiaire des services d'accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi.**

L'échec de la prise d'acte de rupture du contrat

Si les raisons de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne sont pas valables, celle-ci est alors **considérée comme une démission du salarié.**

Ainsi, dans ce cas, **le salarié doit indemniser l'employeur pour la période de préavis non respectée.**

Il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis.

De plus, si la rupture est jugée abusive par le tribunal, le salarié **pourrait être contraint de payer des dommages-intérêts** à son employeur.

Enfin, si le contrat contient une **clause de dédit-formation**, le salarié doit régler le montant défini par cette clause.

Voici un tableau récapitulatif des étapes pour la prise d'acte d'un contrat de travail.

Etape de la prise d'acte	Description
Exposer les fautes graves	Le salarié expose les fautes graves qu'il reproche à l'employeur

Quitter immédiatement l'entreprise

Dès que l'employeur prend connaissance des faits reprochés, le salarié peut quitter l'entreprise sans préavis.

La prise d'acte est immédiatement effective.

Saisir le conseil des prud'hommes

Le salarié saisit le conseil des prud'hommes pour voir les faits reprochés qualifiés de graves.

Il doit apporter la preuve des fautes de l'employeur.

Le conseil de prud'homme examine les faits rapportés.

Deux issues sont possibles :

– Le succès de la prise d'acte : les faits sont considérés comme suffisamment graves, donc la prise d'acte est justifiée et requalifiée en licenciement ;

– L'échec : les faits ne sont pas jugés suffisamment graves, la prise d'acte est requalifiée en démission.

Jugement du conseil de prud'homme

Quels sont les documents que l'employeur doit remettre au salarié en cas de prise d'acte du contrat de travail ?

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Un [certificat de travail](#) ;
- Une [attestation employeur](#) pour France Travail (anciennement Pôle emploi) ;
- Un document attestant du solde de tout compte ;
- Un résumé des dispositifs de participation d'intéressement, y compris les plans d'épargne en entreprise, avec un détail des montants et des valeurs mobilières épargnées.

Zoom : créez votre [contrat de travail](#) en quelques clics avec LegalPlace ! Pour cela, il vous suffit de compléter notre modèle de contrat en ligne. Vous pouvez choisir le type de contrat que vous souhaitez. En quelques minutes, votre contrat est prêt. Il ne vous reste plus qu'à le télécharger, l'imprimer et le signer !

Quelles sont les conséquences pour le salarié ?

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

Ce qui signifie que le salarié cesse de travailler pour l'employeur à partir de la prise d'acte.

Attention : contrairement à la rupture conventionnelle, la [rupture transactionnelle](#) est une méthode visant à résoudre un litige découlant d'une rupture de contrat de travail.

Le salarié peut-il toucher des indemnités ?

Le salarié peut toucher des indemnités que sa prise d'acte soit un succès ou bien une requalification en démission.

Les indemnités obligatoires en cas de succès de la prise d'acte

L'employeur est tenu de verser au salarié des indemnités telles que :

- L'indemnité de licenciement (qu'elle soit légale ou conventionnelle) ;
- Les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis ;
- Les indemnités en ca de licenciement injustifié ;
- Toutes autres sommes éventuellement dues en cas de rupture du contrat (primes, épargne salariale, etc.).

Les indemnités en cas de requalification de la prise d'acte en démission

Dans le cas de la requalification de la prise d'acte en démission, le salarié perçoit des indemnités telles que :

- L'indemnité compensatrice pour les congés payés non pris ;
- Toutes autres sommes qui pourraient lui être dues à la suite de la fin de son contrat de travail, telles que des participations à l'épargne salariale, des primes

diverses, etc.

FAQ

Peut-on revenir sur une prise d'acte ?

Une fois que la prise d'acte est communiquée à l'employeur, elle est irrévocable. Le salarié ne peut pas revenir sur sa décision sans l'accord de l'employeur.

Une prise d'acte affecte-t-elle le droit au chômage ?

Si la prise d'acte est reconnue valide par le Conseil de prud'hommes, le salarié a droit aux allocations de chômage, comme dans le cas d'un licenciement.

Peut-on négocier une prise d'acte avec son employeur ?

Rien n'empêche les parties de négocier une issue amiable avant ou après la prise d'acte, potentiellement sous forme d'une rupture conventionnelle.