



Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Vérfié le 23 mars 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat prise par décision de justice. Le salarié saisit le juge afin que ce dernier statue sur les reproches qu'il impute à son employeur (manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail). Cela produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié le justifient. Dans le cas contraire, cela 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.

Ce mode de rupture produit les effets :

- soit d'un **licenciement injustifié** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>),
- soit, dans le cas contraire, d'une **démission** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883>).

Les effets de la prise d'acte ont des conséquences sur le droit à **l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>), d'indemnités de fin de contrat et d'exécution du **préavis** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>).

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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>) ou **harcèlement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>) commis par l'employeur
- **Non-paiement** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2308>) de tout ou partie du salaire
- **Modification du contrat** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2339>) de travail sans l'accord du salarié
- Absence d'organisation des **visites médicales** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>) obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur)

Qui est concerné ?

Tout salarié en CDI () ou en CDD () peut prendre acte de la rupture du contrat de travail s'il reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte est possible à tout moment, sauf durant la **période d'essai** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>).

Procédure

Aucun formalisme n'est imposé au salarié. Toutefois, le salarié doit 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** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2855>).

Modèle de lettre de prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Direction de l'information légale et administrative (Dila) - Premier ministre

Accéder au
modèle de document
(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R49885>)

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Conséquences

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour tenter d'obtenir.

L'affaire est alors directement portée devant le bureau du jugement, qui statue dans un délai d'1 mois.

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.

Prise d'acte justifiée

La situation varie selon que le salarié est protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54653>) ou pas.

Cas général

Si les faits invoqués par le salarié justifient la prise d'acte, celle-ci produit les effets d'un licenciement injustifié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>). Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les indemnités suivantes :

- Indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) (légale ou conventionnelle)
- Indemnités compensatrices de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) et de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- Indemnité pour licenciement injustifié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>)
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

➔ **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.

Salarié protégé

Si les faits invoqués par le salarié justifient la prise d'acte, celle-ci produit les effets d'un licenciement nul (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>). Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les indemnités suivantes :

- Indemnité de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>) (légale ou conventionnelle)
- Indemnités compensatrices de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>) et de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>)
- Indemnité pour licenciement nul (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>)
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

➔ **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.

Prise d'acte non justifiée

Si la prise d'acte n'est pas justifiée, elle produit les effets d'une démission (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2883>). Dans ce cas, le salarié verse à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24660>). Il verse également la somme prévue en cas de clause de dédit-formation (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1687>).

Le salarié perçoit les indemnités suivantes :

- Indemnité compensatrice de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>)
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

Textes de référence

- Code du travail : article L1451-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029180661&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000029180661&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Définition, délai laissé au conseil de prud'hommes pour statuer