

Modèle type de lettre de prise d'acte de rupture :

Coordonnées du/de la salarié-e

Coordonnées de l'employeur

Lettre recommandée avec accusé de réception :

Objet : Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Monsieur/Madame,

Ayant constaté de votre part des manquements graves inhérents à vos obligations d'employeur, je prends acte de la rupture du contrat de travail me liant à votre société, en vertu de l'article L 1231-1. En effet, j'ai constaté.....

Le contrat est donc rompu à partir du / / / .

Veuillez agréer, monsieur/ madame, mes salutations distinguées.

Fait le / / /

Signature

Depuis 2003, le/la salarié-e peut rompre son contrat de travail de sa propre initiative sans démissionner ; en prenant acte de la rupture de son contrat de travail (article L1231-1). Il faut que le/la salarié-e constate et puisse prouver que l'employeur manque à ses obligations fondamentales, ce qui rend impossible la relation de travail. Cela permet au salarié vivant une situation impossible dans son entreprise, de pouvoir mettre fin à son contrat de travail aux torts de l'employeur... sous réserve que le juge valide la prise d'acte.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

ÜUn syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

ÜUn syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail en 7 questions

Fiche 35 juillet 2015



**Connaitre ses droits
pour les faire appliquer**

CeFi Centre d'étude et de formation interprofessionnel
Solidaires

CEFI-Solidaires
144 bd de la Villette
75019 Paris
cefi@solidaires.org

Déclaration d'activité enregistrée sous le n° 11 75 43273 75
auprès du préfet de la région d'Île de France

Quelle est la procédure pour effectuer une prise d'acte ?

➡ Le/la salarié-e envoie par **lettre recommandée** sa volonté de rompre le contrat de travail à son employeur. Le contrat est rompu à la date choisie par le/la salarié-e, qui ne peut se rétracter.

➡ Le **Conseil des Prud'hommes** est saisi par le/la salarié-e et doit rendre une décision dans le mois qui suit (attention bien souvent les délais sont dépassés et peuvent atteindre 4 mois). La phase de conciliation (l'employeur et les salariés essaient de trouver un accord pour sortir du conflit à l'amiable) n'a pas lieu ; on passe directement à la phase de jugement.

➡ Le **juge** détermine si les manquements de l'employeur sont réels et suffisamment grave pour justifier une rupture par le/la salarié-e.



Quelles sont les conséquences de la validation de la prise d'acte par le juge ?

Si le juge donne raison au/à la salarié-e, il considère qu'il/elle a été licencié-e sans cause réelle et sérieuse : il obtient l'accès aux allocations chômage (ARE), perçoit ses indemnités de licenciement et surtout des indemnités de dommages intérêts au moins égales à 6 mois de salaire (ou moins si le/la salarié-e à moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou travaille dans une entreprise de moins de 11 salariés).



Quelles sont les conséquences du refus du juge de valider la prise d'acte ?

Si le juge donne tort au/à la salarié-e (s'il considère que l'employeur n'a pas manqué à ses obligations ou que le manquement n'est pas assez grave), la rupture est considérée comme une démission (pas d'indemnités de licenciement, exclusion du chômage). En outre, le/la salarié-e risque de devoir payer à l'employeur les mois de préavis non effectués.

Quelles fautes de l'employeur justifient une prise d'acte ?

Les fautes de l'employeur justifiant une prise d'acte sont (liste non exhaustive) :

- Le non paiement des salaires
- La non fourniture du travail prévu au contrat
- Une inégalité de traitement entre les salariés
- Des mesures vexatoires, des pressions à caractère physique et moral
- Faire travailler un-e salarié-e déclaré-e inapte par la Médecine du Travail
- Le travail dissimulé



Quelles fautes ne justifient pas une prise d'acte ?

Les juges jugent au cas par cas et s'appuient sur le contexte précis de la rupture : un-e salarié -e n'ayant qu'un mois d'ancienneté a moins de chance d'être entendu-e qu'un-e salarié-e plus expérimenté. Le/la salarié-e invoquant une faute vieille de plusieurs années sans s'être manifesté-e a aussi de bonne chance d'échouer.

Certaines fautes sont également considérées comme insuffisamment grave pour justifier la prise d'acte comme :

- Un retard dans le paiement des salaires
- Le fait de ne pas organiser une visite médicale d'embauche
- La suppression d'une prime non prévue au contrat
- Des erreurs dans le calcul des congés payés ou du salaire
- Une modification des tâches prévues dans le contrat sans l'accord du salarié
- Des situations où l'employeur a régularisé la situation. Dans ce cas la gravité est atténuée sauf si les juges considère que le préjudice subi par le/la salarié-e est trop important pour que le contrat soit poursuivi (exemple : remarques discriminatoires répétées).

Peut-on faire une prise d'acte en CDD ?

Le CDD est un contrat verrouillé pendant l'ensemble de sa durée : ni l'employeur (par le licenciement), ni le/la salarié-e (par la démission) ne peuvent y mettre fin avant son terme unilatéralement, sous peine de devoir payer des indemnités de dommages et intérêts à l'autre partie. La prise d'acte est donc exclue pour les CDD .

En revanche, le/la salarié-e peut rompre son contrat en cas de faute grave de l'employeur. Celle-ci doit forcément rendre impossible le maintien de la relation de travail et être d'une plus grande gravité que pour une prise d'acte (atteinte à l'intégrité physique du salarié, non paiement des salaires depuis plusieurs mois, mise en danger du salarié). Les juges étant encore plus restrictifs et exigeant concernant la gravité de cette faute, le/la salarié-e doit l'invoquer avec prudence et être assuré de pouvoir la prouver.



Qu'elles sont les différences entre la résiliation judiciaire du contrat et la prise d'acte ?

Cette procédure se distingue de la prise d'acte pour plusieurs raisons :

- Lorsque le/la salarié-e saisit le juge, le contrat n'est pas rompu : il se poursuit jusqu'à la décision du conseil des prud'hommes.
- Si le juge rompt le contrat aux torts de l'employeur, la rupture a les mêmes conséquences que la prise d'acte. Sinon le contrat reste en vigueur (pas de requalification en démission).
- Si le contrat est rompu avant la décision du juge la procédure est interrompue.
- La procédure n'est pas accélérée : la phase de conciliation est maintenue et la procédure dure beaucoup plus longtemps (un ou deux ans en moyenne).