

# Faire face à la prise d'acte d'un salarié

En cas de manquement grave de l'employeur, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat et saisir le conseil de prud'hommes pour que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail soit qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Quels sont les manquements de l'employeur justifiant la prise d'acte de la rupture d'un salarié ?

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles. Il doit s'agir d'un manquement suffisamment grave tel que :

- Le passage imposé au salarié d'un horaire de jour à un horaire de nuit (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-18.040).
- L'absence de versement de la rémunération variable contractuelle durant 3 années en raison de la fixation d'objectifs irréalisables (Cass. soc., 15 déc. 2021 n° 19-20.978).
- L'accomplissement de tâches de gestion quotidienne d'un niveau inférieur à sa qualification de sorte que ses responsabilités avaient été réduites (Cass. soc., 5 janv. 2022 n° 20-14.934).

A contrario, ne justifient pas la rupture aux torts de l'employeur :

- Les agissements caractérisés de discrimination syndicale isolés et anciens (Cass. soc. 15.04.2015 n° 13-24.333).
- L'absence de visite médicale d'embauche ne résultant pas d'un refus de l'employeur à une demande du salarié, mais résultant d'une simple négligence de sa part (Cass. soc. 18.02.2015 n° 13-21.804).
- Les erreurs involontaires de l'employeur dans le paiement des commissions, rectifiées à bref délai (Cass. soc. 19.05.2009 n° 07-41.798).
- Un seul incident relatif au paiement du salaire en 30 ans régularisé par l'employeur (Cass. soc. 23.05.2007 n° 05-45.740).

La prise d'acte peut également être invoquée par le salarié sous CDD, mais uniquement en cas de faute grave de l'employeur au sens de l'article L.1243-1 du Code du travail.

En revanche, l'employeur ne peut pas prendre acte de la rupture du contrat en cas de faute du salarié. Il doit procéder à son licenciement.

## Quel est le formalisme de la prise d'acte de la rupture ?

Aucun formalisme particulier n'est requis par la réglementation et la jurisprudence.

Elle n'a pas à être précédée d'une mise en demeure de l'employeur (Cass. avis, 3 avr. 2019, n° 15003).

Elle peut valablement être présentée par le conseil du salarié au nom de celui-ci, à condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur.

La seule saisine du conseil de prud'hommes ne peut être assimilée à une prise d'acte (Cass. soc. 16.03.2016 n°15-12493).

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail. Le salarié ne bénéficie pas des allocations chômage.

Le salarié doit saisir le Conseil de prud'hommes dans le mois qui suit la prise d'acte (C. trav. art. L1451-1).

## Que doit faire l'employeur face à la prise d'acte de la rupture d'un salarié ?

Il doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation France Travail et son dernier bulletin de paie.

Il doit lui verser l'indemnité compensatrice de congés payés.

Aucun préavis ou indemnité de licenciement n'est dû.

Si le contrat contient une clause de non-concurrence, l'employeur doit, s'il le souhaite, la lever immédiatement.

## Quelles sont les suites de la prise d'acte pour le salarié et l'employeur ?

### Prise d'acte de la rupture produisant les effets d'une démission

Si les manquements de l'employeur ne sont pas établis ou sont considérés comme insuffisamment graves, le juge déboute le salarié. La rupture produit alors les effets d'une démission.

Le salarié peut être condamné à indemniser l'employeur pour non-respect du préavis, sauf s'il n'a pu l'effectuer en raison d'une maladie (Cass. soc., 1er mars 2023, n° 21-22.744).

## Prise d'acte de la rupture produisant les effets d'une rupture du contrat aux torts de l'employeur.

Si les manquements de l'employeur invoqués par le salarié sont suffisamment graves, la prise d'acte de la rupture produit les effets d'une rupture aux torts de l'employeur.

### → Si le contrat est un CDI

La rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'un licenciement nul, selon la nature des griefs invoqués et le statut ou l'état du salarié.

Si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, le salarié est en droit de recevoir :

- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Une indemnité compensatrice de préavis.
- Une indemnité compensatrice de congés payés.
- Des dommages et intérêts dans les limites fixées par le barème de l'article L.1235-3 du Code du travail.

Si le licenciement est nul, le salarié est en droit de recevoir :

- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.
- Une indemnité compensatrice de préavis.
- Une indemnité compensatrice de congés payés.
- Des dommages et intérêts dont le montant est fixé par les juges en fonction du préjudice subi avec un minimum égal au salaire des 6 derniers mois.

Dans les deux cas, si le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté et l'entreprise emploie au moins 11 salariés, l'employeur s'expose au remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage (C. trav. art. 1235-4).

### → Si le contrat est un CDD

Le salarié est en droit de recevoir :

- L'indemnité de fin de contrat lorsque le contrat a été conclu dans l'une des hypothèses y ouvrant droit.
- Une indemnité compensatrice de congés payés.
- Des dommages et intérêts dont le montant est fixé par les juges en fonction du préjudice subi.

## Conditions et conséquences de la prise d'acte de la rupture et de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

	Prise d'acte de la rupture du contrat de travail	Résiliation judiciaire du contrat de travail
Rupture du contrat	Rupture du contrat immédiate à la date de notification de la prise d'acte.	Poursuite de la relation contractuelle jusqu'au jugement du conseil de prud'hommes portant sur le bien-fondé de l'action en résiliation judiciaire du salarié.
Justification de la demande du salarié	Manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles.	
Juridiction saisie	Conseil de prud'hommes.	
Conséquences quand le conseil de prud'hommes accède à la demande du salarié	Rupture du contrat de travail produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul. Versement des indemnités de licenciement, licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés et bénéfice des allocations chômage.	
Demande rejetée	La rupture produit les effets d'une démission (le salarié n'obtient aucune indemnité et ne bénéficie pas des allocations chômage). Il peut, si son employeur le demande, être condamné à payer une indemnité pour non-exécution de son préavis.	Le salarié continue à travailler pour son employeur.

## Articulation entre la prise d'acte et la résiliation judiciaire et entre la résiliation judiciaire et le licenciement.

### Prise d'acte suivie d'une action en résiliation judiciaire

L'action en résiliation judiciaire est sans effet.  
Le juge examine la prise d'acte.

### Action en résiliation judiciaire suivie d'une prise d'acte

La prise d'acte rend la demande de résiliation judiciaire sans objet.  
Le juge se prononce sur la seule prise d'acte en prenant en compte les manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte et de la demande de résiliation judiciaire.

### Prise d'acte suivie d'une action en résiliation judiciaire

Le contrat est rompu par l'effet de la prise d'acte.  
La demande en résiliation judiciaire est sans objet.

### Action en résiliation judiciaire précédée d'un licenciement

La demande de résiliation judiciaire est sans objet, mais le juge doit prendre en considération les manquements invoqués par le salarié pour apprécier la légitimité du licenciement si ceux-ci sont de nature à avoir une influence sur cette appréciation.

Pour les manquements sans incidence, le salarié peut seulement prétendre à l'indemnisation de son préjudice.

### Action en résiliation judiciaire suivie d'un licenciement

Le licenciement produit ses effets, le contrat est rompu.

Le juge examine en premier lieu l'action en résiliation judiciaire. Si cette dernière n'est pas fondée, il se prononce sur la contestation de la validité du licenciement prononcé.



## Une question ?

---

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

**[contact@agrume.fr](mailto:contact@agrume.fr)**



agrume

