



LA PRISE D'ACTE

Définition : il s'agit pour un salarié de rompre son contrat de travail, **mais d'imputer cette rupture à l'employeur qui a commis des manquements** (rupture aux torts de l'employeur).

Quelle procédure ?

- 1) Le salarié envoie une lettre à son employeur, en précisant qu'il rompt le contrat en raison de manquements imputés à l'employeur
- 2) Ensuite, le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour lui demander de **faire produire à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** (cf « *Les sanctions du licenciement illicite* »).

Il n'est pas nécessaire que le salarié mette en demeure l'employeur d'exécuter ses obligations avant de rompre le contrat.

Quels effets ?

- Lorsque la décision de rompre le contrat était justifiée par les faits reprochés à l'employeur, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié se verra alors verser une indemnité en fonction de l'article L.1235-3
- Au contraire, si les faits invoqués ne justifient pas la rupture, la prise d'acte produira les effets d'une simple démission

Quels sont les faits qui peuvent justifier une prise d'acte ?

Ces faits doivent être **suffisamment graves**. Le manquement doit être tel qu'il empêche la poursuite du contrat de travail.

Par exemple : non-paiement de salaire.

!/ La prise d'acte constitue donc un risque pour le salarié :

- Si les faits invoqués sont prouvés et apparaissent suffisants, le salarié bénéficiera de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement, ainsi que d'une indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse
- Cependant, le salarié qui prend acte de la rupture court le risque d'être privé de toute indemnité si les faits n'apparaissent pas suffisants, car la rupture sera alors qualifiée de démission !

Le salarié ne sait donc pas, au moment où il prend acte, comment seront qualifiés les faits par les juges.



De plus, c'est au salarié de rapporter la preuve de faits justifiant la rupture.

Le salarié ne peut pas invoquer des manquements de l'employeur survenus postérieurement à la prise d'acte, ou des faits antérieurs dont il n'avait pas connaissance. Cependant, le salarié peut invoquer devant le juge des éléments dont il n'a pas fait mention dans sa lettre de rupture.