

Janvier 2020

Prise d'acte de rupture du contrat de travail

Avant d'écrire : prévenez votre employeur ou votre responsable d'abord oralement. Si vous rencontrez ensuite un problème sur cette demande, n'hésitez pas à saisir vos représentants du personnel ou les syndicats présents dans votre entreprise

Si votre employeur ne respecte pas ses obligations, vous avez la possibilité de prendre l'initiative de rompre le contrat de travail en imputant la responsabilité de cette rupture à votre employeur. Ainsi, lorsque ce que vous subissez dans l'entreprise n'est plus supportable (harcèlement moral, non respect de votre contrat de travail, retard dans le paiement des salaires...) et qu'aucune solution ne semble envisageable, même si elle n'est pas sans risque, il s'agit du mode de rupture du contrat de travail le plus combatif.

En effet, la rupture est à effet immédiat (au contraire d'une demande de résiliation judiciaire). Il convient ensuite d'engager une procédure devant le Conseil de Prud'hommes pour faire requalifier la rupture du contrat en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Une prise d'acte non suivie d'un recours au Conseil de Prud'hommes reviendrait à une simple démission.

Condition principale : une faute grave de l'employeur

La prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail doit reposer sur des griefs d'une gravité suffisante pour justifier la rupture. C'est *a posteriori* que le Conseil de Prud'hommes se prononcera sur le bien fondé ou non de cette prise d'acte.

La Cour de Cassation a par exemple considéré qu'étaient justifiées des prises d'actes consécutives à un non-paiement de salaire, à une modification unilatérale du contrat de travail, au non paiement des heures supplémentaires ou encore à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité notamment en matière de harcèlement moral. Il n'y a bien sûr rien d'automatique et chaque cas sera jugé individuellement en fonction du contexte.

Attention, devant le tribunal, ce sera à vous d'apporter la preuve de la réalité et de la gravité des faits reprochés à votre employeur (Cass. Soc. n°06-44754 du 19 décembre 2007).

Comment rompre le contrat ?

Il suffit d'adresser à votre employeur un courrier recommandé avec accusé de réception (ou lettre remise en main propre contre décharge) dans lequel vous indiquez que vous prenez acte de la rupture du contrat de travail à ses torts. Les griefs doivent figurer dans la lettre, mais il sera possible d'ajouter des éléments devant le tribunal car le courrier ne fixe pas les limites du litige (Cass. Soc. n°07-40668 du 9 avril 2008).

Attention, après la remise du courrier, sauf accord de votre employeur, il n'y a pas de rétractation possible.

Les conséquences de la prise d'acte

Selon une jurisprudence constante, si les griefs invoqués sont considérés comme justifiés, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Votre employeur devra donc vous verser des dommages et intérêts. Si au contraire les griefs invoqués ne sont pas établis ou que leur gravité n'est pas jugée suffisante, elle produit les effets d'une démission.

Prise d'acte et préavis

Il n'y a pas nécessairement de préavis à respecter lors de la prise d'acte. D'ailleurs, si vous n'en faites pas mention dans votre courrier la rupture est à effet immédiat. Cependant, il faut envisager le cas de figure où la prise d'acte serait requalifiée en démission. Dans ce cas, vous pouvez être condamné à payer des dommages et intérêt à votre employeur pour non respect du préavis. A votre appréciation, il peut donc être utile de respecter un préavis en l'indiquant explicitement dans le courrier.

Prise d'acte et Pôle emploi

Sauf exceptions (voir ci-après), la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ne donne pas droit aux allocations chômage. Or, même si votre employeur est condamné à vous verser des dommages et intérêts, ce ne sera qu'au terme de la procédure devant le Conseil de Prud'hommes. Il peut donc être préférable d'avoir trouver un nouvel employeur avant de vous lancer.

Deux situations permettent cependant à la prise d'acte d'être jugée légitime par le Pôle emploi sans attendre la décision du Conseil de Prud'hommes (accord Unedic n°14 du 6 mai 2011) :

« non-paiement des salaires pour des périodes de travail effectuées, à condition que l'intéressé justifie d'une ordonnance de référé lui allouant une provision de sommes correspondant à des arriérés de salaires ».

« rupture intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ».

Selon les cas, en fournissant l'ordonnance de référé ou la justification du dépôt de plainte vous pourrez donc percevoir les allocations chômage à la suite de votre prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail.

<Vos Nom et Prénom>

<Adresse>

<Poste occupé>

<Nom Entreprise>

<Nom de votre interlocuteur>

<Adresse>

Lettre recommandée avec AR

A <lieu>, le <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur>,

Je travaille dans votre société depuis le <date> en qualité de <qualification>.

(Exposez ensuite les faits qui, de votre point de vue, justifient la rupture du contrat de travail. Faites un rappel des faits en faisant référence aux éventuelles échanges que vous avez eus avec votre employeur (courriers, e-mails, discussions).

En ne respectant pas vos obligations, vous rendez impossible la poursuite du contrat de travail.

Je vous informe donc que je prends acte de la rupture de mon contrat à vos torts exclusifs.

(Par courrier recommandé)

Le terme du contrat est à effet immédiat à réception du présent courrier.

OU

Mon préavis débutera le jour de la première présentation de ce courrier et s'achèvera <durée du préavis> plus tard.

(Par courrier remis en main propre)

Le terme du contrat est à effet immédiatement.

OU

Mon préavis débute ce jour et s'achèvera le <date de fin du préavis>.

Je vous demande de me tenir informé des dispositions prises pour me remettre le certificat de travail, le solde de tout compte et l'attestation Pôle emploi. Ces éléments, exigibles dès la rupture du contrat de travail, sont à mettre à ma disposition dans les meilleurs délais / (ou le cas échéant) dès le terme du préavis.

Pour rappel, conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, l'attestation Pôle emploi devra faire mention du motif exact de la rupture du contrat à savoir « prise d'acte » à la rubrique 60 intitulée « autre motif » (Cass. Soc. n°05-40414 du 27 septembre 2006). En aucun cas, il ne devra donc être fait état d'une démission.

Je vous prie d'agréer, <nom ou qualité de votre interlocuteur>, l'expression de mes salutations distinguées.

<Signature>

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.
Ils vous serviront au moment de la saisie du Conseil de Prud'hommes.**