

- une modification des tâches prévues dans le contrat sans l'accord du/de la salarié-e ;
- des situations où l'employeur a régularisé la situation à la date de la prise d'acte. Dans ce cas, la gravité est atténuée sauf si les juges considèrent que le préjudice subi par le/la salarié-e est trop important pour que le contrat soit poursuivi (exemple : remarques discriminatoires répétées).

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

La prise d'acte est possible durant les contrats à durée déterminée (CDD) et dans les mêmes conditions que pour les contrats à durée indéterminée (CDI).



En cas de manquements de l'employeur graves, avérés et qui rendent la poursuite du contrat de travail impossible, le/la salarié-e peut rompre son contrat de travail de sa propre initiative. Le conseil de prud'hommes peut être saisi afin de faire requalifier cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Attention, la prise d'acte ne donne pas immédiatement droit à indemnisation chômage : tant qu'une décision définitive de justice ne l'a pas requalifiée en licenciement, France Travail la considère comme une démission.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... 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 salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, 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 !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

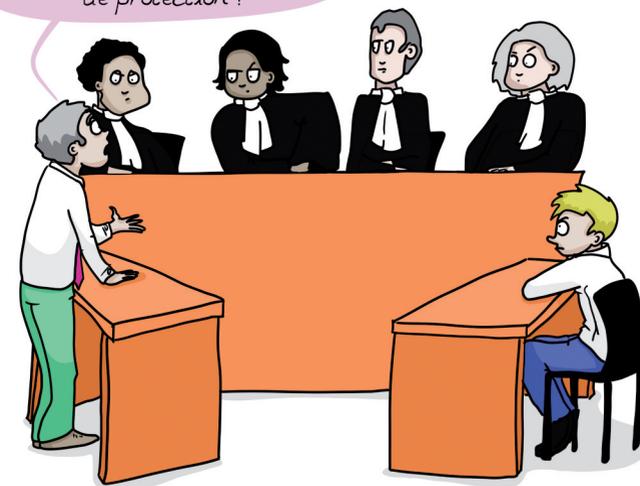


N° 42

Avril 2025

La prise d'acte de rupture de contrat aux torts de l'employeur en 6 questions

Mais madame La Juge, comment pourrais-je deviner que cet ouvrier avait besoin de matériel de protection ?



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

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

Sauf cas d'urgence, il est préférable de faire précéder la prise d'acte d'une mise en demeure ou d'une tentative de règlement du litige à l'amiable.

Le/la salarié-e avertit son employeur par lettre recommandée de sa volonté de rompre le contrat de travail. L'effet est immédiat et le/la salarié-e ne peut se rétracter.

Le conseil de prud'hommes peut être saisi par le/la salarié-e directement en bureau de jugement. La juridiction doit rendre une décision dans le mois qui suit. Attention, bien souvent les délais sont dépassés et peuvent atteindre plusieurs mois en cas d'appel.

Le/la juge détermine si les manquements de l'employeur sont réels, suffisamment graves, établis et ne permettant pas la poursuite du contrat de travail.

Attention, la prise d'acte ne donne pas droit à indemnisation chômage. Tant qu'une décision définitive de justice ne l'a pas requalifiée en licenciement, France Travail la considère comme une démission.

2. 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 requalifie la rupture **en licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Le/la salarié-e peut alors prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts liées au licenciement abusif.



3. 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 des indemnités chômage). En outre, le/la salarié-e risque d'être condamné-e à indemniser l'employeur pour le non-respect de son préavis de démission.

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

Elles doivent être suffisamment graves et empêcher la poursuite du contrat de travail.

Par exemple :

- le non-paiement des salaires (mais pas un simple retard ou un non-paiement partiel) ;
- le défaut de fourniture du travail prévu au contrat ;
- des mesures vexatoires, des pressions à caractère physique et moral, un manquement à l'obligation de sécurité ;
- faire travailler un-e salarié-e déclaré-e inapte par la médecine du travail.

5. Quelles fautes ne justifient pas une prise d'acte ?

Les juges analysent les faits au cas par cas en fonction de la gravité des manquements, de l'ancienneté contractuelle. Des faits isolés trop anciens ne justifieront pas la prise d'acte. La prise d'acte n'est pas possible durant la période d'essai.

Certaines fautes sont généralement considérées comme insuffisamment graves pour justifier la prise d'acte comme :

- un retard isolé dans le paiement des salaires ;
- la suppression d'une prime non prévue au contrat ;
- des erreurs dans le calcul des congés payés ou du salaire ;