



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pôle Juridique Soci@L'Info

Mai 2021



Prise d'acte et Résiliation judiciaire

La prise d'acte et la résiliation judiciaire constituent deux modes de ruptures du contrat de travail dans lequel le salarié va demander au juge de rompre ou constater la rupture de son contrat à cause de manquements de la part de l'employeur. Les conséquences de ces deux actions contiennent certains points communs, mais le salarié doit bien choisir quelle procédure il souhaite utiliser.

Prise d'acte de la rupture du contrat de travail

Définition et mise en œuvre

La prise d'acte a lieu lorsque le comportement de l'une des parties rend impossible le maintien du contrat de travail. Il s'agit d'une situation de fait qui n'est pas définie ni réglementée par le Code du travail.

Le salarié qui estime que son employeur **manque gravement à ses obligations légales** ou conventionnelles

Prise d'acte et Résiliation judiciaire

(non-paiement du salaire, absence de sécurité dans les conditions de travail, etc.) peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur. **Le contrat est rompu immédiatement** et le salarié peut donc arrêter de travailler.

Lorsque des actes de harcèlement se reproduisent dans l'entreprise il y a manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant la prise d'acte du salarié qui en est victime.

La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme, à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur. Le salarié qui souhaite prendre acte de la rupture de son contrat de travail doit en informer son employeur de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il devra ensuite saisir le conseil de prud'hommes. Ce sont les juges du fond qui sont chargés d'apprécier le niveau de gravité du manquement de l'employeur et de statuer sur l'imputabilité de la rupture.

Les conséquences

À la présentation de la lettre par le salarié à son employeur la rupture du contrat de travail est immédiate, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis.

En fonction de l'appréciation qu'il fera des griefs avancés par le salarié et, le cas échéant des réponses apportées par l'employeur, le juge pourra considérer :

- Que les faits constituent des manquements d'une telle gravité à ses obligations qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail et justifient que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul selon la gravité des faits (notamment en cas de harcèlement)
- Que les faits ne constituent pas un manquement suffisamment grave,

auquel cas la prise d'acte produira les effets d'une démission.

Les indemnités du salarié dépendront entièrement de la décision du juge, si la prise d'acte est justifiée, les indemnités seront calculées en application du barème indemnitaire.

ATTENTION ! Cette modalité de rupture du contrat doit être utilisée avec d'infinies précautions puisque c'est au juge qu'il appartiendra, en dernier lieu, d'apprécier la réalité et l'importance des griefs invoqués par le salarié et de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture. Il est donc recommandé de prendre conseil auprès d'une organisation syndicale. Selon les circonstances, il peut être préférable de choisir la voie de la résiliation judiciaire.

La résiliation judiciaire

Définition

En cas de manquement de l'employeur à ses obligations, le salarié peut aussi demander au juge prud'homal de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

À la différence de la prise d'acte, lors d'une résiliation judiciaire, le salarié ne prend pas l'initiative de rompre le contrat, il demande au juge de constater et de tirer des conséquences des manquements de son employeur.

Les conséquences

Tant que le juge ne s'est pas prononcé sur la demande de résiliation judiciaire, le contrat continue de s'exécuter normalement.

En fonction de l'appréciation que le juge fera des faits avancés par le salarié et, le cas échéant des réponses apportées par l'employeur, il pourra considérer :

Prise d'acte et résiliation judiciaire

- Que les faits constituent des manquements d'une telle gravité à ses obligations qu'ils empêchent la poursuite du contrat de travail et justifient sa résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, lui faisant produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul selon la gravité des faits (harcèlement par exemple).
- Que les faits ne constituent pas de manquements suffisamment graves et, dans ce cas, le contrat de travail continuera de s'exécuter dans les conditions habituelles

En cours de procédure il est possible de passer d'une résiliation judiciaire à une prise d'acte, si le climat devient trop lourd à supporter dans l'entreprise, en revanche il est impossible de passer d'une prise d'acte à une résiliation judiciaire.

Les juges ne peuvent prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail s'ils ont constaté que le salarié a pris acte de la rupture du contrat de travail postérieurement à la saisine de la juridiction prud'homale.

Source

Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-18.189
Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992
Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 16-22.850

**POUR UNE COUVERTURE SANTÉ
PERFORMANTE ...**

C...F...D...T...



3



Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr