

## Particuliers

### Prise d'acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié

La prise d'acte permet au salarié en CDI de rompre immédiatement son contrat de travail lorsqu'il considère que des manquements graves de son employeur rendent impossible la poursuite de la relation de travail. Comment faire une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ? Nous faisons le point sur la réglementation.

#### Quels motifs peuvent justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail du salarié ?

La prise d'acte est possible lorsque le salarié constate des **manquements graves** de son employeur, notamment, dans les cas suivants :

Harcèlement moral ou sexuel

Non-paiement du salaire ou retards de paiement pendant plusieurs mois

Modification du contrat de travail sans l'accord du salarié

Absence d'organisation des visites médicales obligatoires (sauf si l'absence de visite médicale est due à une simple négligence de l'employeur).

#### À quel moment le salarié peut-il faire une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

La prise d'acte est possible à **tout moment**. Toutefois, elle n'est pas possible durant la période d'essai.

#### Comment le salarié informe-t-il son employeur de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ?

Le salarié doit informer son employeur de sa décision de rompre le contrat de travail et lui indiquer les faits reprochés.

Le contrat est rompu au jour où le salarié cesse son travail.

Aucun formalisme n'est imposé au salarié.

Un modèle de courrier est disponible :

Modèle de lettre de prise d'acte de la rupture du contrat de travail

#### Après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié doit-il saisir le conseil de prud'hommes ?

Oui, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Le juge va vérifier les raisons qui ont conduit le salarié à prendre acte de la rupture.

Il va requalifier la prise d'acte soit en licenciement, soit en démission.

Le conseil de prud'hommes a **1 mois** pour rendre sa décision.

#### Le salarié doit-il effectuer un préavis lors de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ?

Non, le salarié n'est pas obligé d'effectuer un préavis.

## Quelles indemnités perçoit le salarié après une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail ?

Le paiement d'indemnités de rupture du contrat de travail varie en fonction de la décision du conseil de prud'hommes (CPH) :

Lorsque la prise d'acte est reconnue, le CPH prononce un licenciement.

Dans ce cas, l'employeur verse au salarié les indemnités suivantes :

Indemnité de licenciement (légale ou conventionnelle)

Indemnités compensatrices de congés payés et de préavis

Indemnités pour licenciement injustifié ou licenciement nul

Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...).

Lorsque les faits reprochés à l'employeur ne sont pas suffisamment graves, le CPH requalifie la prise d'acte en démission.

Si l'employeur en réclame le paiement au CPH, le salarié devra lui verser une indemnité compensatrice de préavis pour le préavis non effectué.

Le salarié perçoit les indemnités suivantes :

Indemnité compensatrice de congés payés

Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...).

## Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié lors de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

### À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

## Le salarié perçoit-il des indemnités de France Travail (anciennement Pôle emploi) en cas de prise d'acte de rupture du contrat de travail ?

La possibilité pour le salarié de percevoir des indemnités chômage varie en fonction de la décision du conseil de prud'hommes :

Le salarié (s'il en remplit les conditions) peut bénéficier d'indemnités de chômage ARE) dès la fin du contrat de travail.  
Il percevra ces indemnités après la décision du CPH.

Le salarié ne perçoit pas d'indemnités.

### Questions – Réponses

Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?  
Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

**TOUTES LES QUESTIONS RÉPONSES**

### Services en ligne

Modèle de document : Modèle de lettre de prise d'acte de la rupture du contrat de travail

**TOUS LES SERVICES EN LIGNE**

### Textes de référence

Code du travail : article L1451-1  
Définition, délai laissé au conseil de prud'hommes pour statuer