



# Les Fiches Techniques

## Rupture du Contrat de Travail Prise d'acte

**Syndicat National  
des Cadres des  
Industries chimiques  
et parties similaires  
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des  
Cadres des Industries  
chimiques et parties  
similaires  
(S.N.C.C.)**

Escalier A  
2<sup>e</sup> étage droite  
94, rue LaFayette  
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99  
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : [secretariat@sncc-cfecgc.org](mailto:secretariat@sncc-cfecgc.org)  
[president@sncc-cfecgc.org](mailto:president@sncc-cfecgc.org)  
[sg@sncc-cfecgc.org](mailto:sg@sncc-cfecgc.org)  
[sga@sncc-cfecgc.org](mailto:sga@sncc-cfecgc.org)

Web : [www.sncc-cfecgc.org](http://www.sncc-cfecgc.org)



Parution janvier 2022

Vérfifié le 4 février 2022

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail constitue un mode de rupture du contrat prise par décision de justice. Le salarié saisit le juge pour que ce dernier statue sur les reproches faits à son employeur (manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail). Cela produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié le justifient. Dans le cas contraire, cela produit les effets d'une démission.

### De quoi s'agit-il ?

La rupture du contrat de travail par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur est une prise d'acte de la rupture du contrat.

Ce mode de rupture entraîne :

- Soit un licenciement injustifié
- Soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Les effets de la prise d'acte ont des conséquences sur le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), d'indemnités de fin de contrat et d'exécution du préavis.

La prise d'acte peut être envisagée lorsque le salarié reproche à l'employeur des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

La prise d'acte est possible dans les cas suivants :

- Discrimination ou harcèlement commis par l'employeur
- Non-paiement de tout ou partie du salaire
- 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)

### Qui est concerné ?

Tout salarié en CDI ou en CDD peut prendre acte de la rupture du contrat de travail.

La prise d'acte est possible à tout moment.

Toutefois, la prise d'acte de rupture n'est pas possible durant la période d'essai.

### Procédure

Aucun formalisme n'est imposé au salarié.

Toutefois, le salarié doit prévenir l'employeur par un courrier écrit listant les reproches faits à l'employeur et justifiant la prise d'acte.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail.

Le salarié n'est alors pas obligé d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

### Conséquences

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes (CPH).

Le CPH a 1 mois pour rendre sa décision.

Les conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat varient alors en fonction de la décision du juge.

### Prise d'acte justifiée

La situation varie selon que le salarié est protégé ou pas.

### Cas général

Si la prise d'acte de rupture est reconnue, le CPH prononce un licenciement injustifié.

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

- Indemnité pour licenciement injustifié
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

*À savoir : le salarié ne peut pas bénéficier d'indemnités de chômage dès la fin du contrat de travail (s'il en remplit les conditions), mais seulement après la décision du CPH.*

### Salarié protégé

Si la prise d'acte de rupture est reconnue, le CPH prononce un licenciement nul.

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
- Indemnité pour licenciement nul
- Sommes diverses éventuellement dues en cas de rupture du contrat (épargne salariale, primes...)

*À savoir : le salarié ne peut pas bénéficier d'indemnités de chômage dès la fin du contrat de travail (s'il en remplit les conditions), mais seulement après la décision du CPH.*

### Textes de loi et références

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