

Section 4

La prise d'acte de rupture du contrat de travail

Art. L. 1237-17. – Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'une démission.

En prenant acte de la rupture de son contrat de travail, le salarié rompt immédiatement et définitivement son contrat de travail. Aucune rétractation de la prise d'acte ne sera possible.

Il est également possible pour un employeur de prendre acte de la rupture du contrat de travail de l'un de ses salariés en cas de manquements aux obligations personnelles de ce dernier. Dans ce cas, l'employeur devra mettre en place une procédure de licenciement comme elle est prévue aux articles L. 1232-1 et suivants.

Art. L. 1237-18. – Pour que la prise d'acte de rupture du contrat de travail puisse être valable, celle-ci doit reposer sur des motifs et faits suffisamment graves rendant impossible la poursuite du contrat de travail et qui devront être exposés dans la lettre de rupture.

La lettre de rupture peut se faire par tous moyens écrits. Elle ne pourra être verbale.

Art. L. 1237-19. – Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, l'employeur doit mettre immédiatement à la disposition du salarié ses documents de fin de contrat : certificat de travail, attestation Pôle emploi et solde de tout compte.

Sur l'attestation Pôle emploi, l'employeur devra préciser le mode de rupture, en apposant la mention « prise d'acte du contrat de travail ».

Art. L. 1237-20. – La requalification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en démission ou en licenciement sans cause réelle et sérieuse sera appréciée souverainement par les juges du fond siégeant au conseil des prud'hommes en fonction des éléments produits par les parties.

Art. L. 1237-21. – En matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, le doute ne profite pas au salarié, sur qui pèse la charge de la preuve des faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur.

Il en est de même réciproquement lorsque c'est l'employeur qui prend acte de la rupture du contrat de travail.

Art. L. 1237-22. – En cas de requalification par le conseil des prud'hommes de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié peut prétendre à :

- Une indemnité de préavis et une indemnité de licenciement, comme elles sont prévues par les articles L. 1234-5, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail ;
- Une indemnité compensatrice de congés payés ;
- Une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas de requalification par le conseil des prud'hommes de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en démission, l'employeur peut prétendre à une indemnité pour non-exécution du préavis par le salarié.