

Rupture du contrat de travail : la prise d'acte de la rupture du contrat et la résiliation judiciaire du contrat

Rupture du contrat de travail : la prise d'acte de la rupture du contrat et la résiliation judiciaire du contrat

Qu'est-ce que la résiliation judiciaire du contrat de travail à la demande du salarié aux torts de l'employeur ?

Comment prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur ?

Rupture du contrat de travail : la prise d'acte de la rupture du contrat et la résiliation judiciaire du contrat

Il s'agit de deux autres modes de rupture du contrat dont le salarié peut se prévaloir en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations (non-paiement du salaire, harcèlement moral, modification unilatérale d'un élément du contrat de travail, etc...).

Qu'est-ce que la résiliation judiciaire du contrat de travail à la demande du salarié aux torts de l'employeur ?

Dans cette hypothèse, le salarié ne quitte pas son entreprise (contrairement à la prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur) et saisit directement le conseil des prud'hommes pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur. Cette résiliation a les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attention : le contrat d'apprentissage ne peut être rompu que par résiliation judiciaire (en cas de faute grave, inaptitude, manquements répétés) sauf accord des parties et après les deux premiers mois d'apprentissage.

Comment prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur ?

Le salarié peut adresser à son employeur une lettre de prise d'acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur, plutôt qu'une lettre de démission. Il aura intérêt à fixer précisément dans cette lettre les motifs qui justifient la rupture de son contrat et en quoi ils sont imputables à son employeur. Cette lettre emporte rupture du contrat de travail. Le salarié qui a quitté son entreprise devra ensuite saisir le conseil des prud'hommes d'une demande en requalification de la rupture. Si le salarié dispose de suffisamment d'éléments de preuve et justifie de griefs importants, la rupture sera considérée comme un licenciement sans cause

importante, le respect de son contrat de travail en reconnaissance de sa réelle et sérieuse et le salarié aura droit à toutes les indemnités qui y sont rattachées. Il pourra également percevoir des allocations de chômage. Il faut toutefois être très prudent car si les juges ne concluent pas au non-respect par l'employeur de l'une de ses obligations, la rupture s'analysera comme une démission et le salarié n'aura droit à rien. De plus, il faut tenir compte, dans ce type d'action, du délai, parfois long, qui s'écoulera avant que les juges ne se prononcent : le salarié ne percevra en effet aucune indemnité ni allocations de chômage, comme en matière de démission, tant que les juges n'auront pas tranché en sa faveur...