



Prise d'acte : saisine directe du Bureau de Jugement dans un délai d'un mois- loi 1er juillet 2014

Actualité législative publié le **02/07/2014**, vu **5236 fois**, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

La loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié prévoit que désormais en cas de prise d'acte, le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue dans un délai d'un mois.

1) **Prise d'acte : saisine directe du Bureau de jugement dans un délai d'un mois**

La loi n° 2014-743 du 1er juillet 2014 relative à la procédure applicable devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié prévoit que désormais en cas de prise d'acte, le salarié peut saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue dans un délai d'un mois.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000029175427&dateTexte=>

Le nouvel article L. 1451-1 du code du travail dispose que : « Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. »

2) **Rappel de la notion de prise d'acte de rupture du contrat de travail**

La prise d'acte de rupture du contrat de travail est un type de résiliation unilatérale du contrat de travail par le salarié, une réponse à ce qu'il considère comme un manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles.

Il doit s'agir généralement de manquements suffisamment graves de l'employeur.

La prise d'acte de rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission.

Si le salarié n'a pas effectué de préavis, lors de la prise d'acte, il peut être condamné à devoir à l'employeur des dommages intérêts du montant du préavis.

Le salarié prend l'initiative de rompre son contrat de travail, mais entend imputer la responsabilité de cette rupture à l'employeur.

Aucun formalisme n'est exigé ; toutefois, nous recommandons vivement de le faire par LRAR. Le salarié ne pourra pas se rétracter de sa prise d'acte.

3) Différence entre prise d'acte et résiliation judiciaire du contrat de travail

D'un côté, le contrat de travail est rompu immédiatement lors de la prise d'acte de rupture du contrat de travail. La prise d'acte est très risquée et périlleuse pour le salarié ; elle nécessite qu'il ait déjà retrouvé un emploi car le salarié qui prend acte ne percevra pas les allocations chômage.

De l'autre, le salarié qui résilie son contrat de travail continuera à travailler dans l'attente de la décision du juge. En revanche, le salarié qui déclenche une action en résiliation judiciaire, doit attendre la décision du juge pour savoir si le contrat de travail sera rompu ou non.

Dans les deux cas (prise d'acte ou résiliation), si elle est justifiée c'est-à-dire en cas de faute suffisamment grave de l'employeur, le salarié percevra les indemnités de rupture et des dommages intérêts pour licenciement abusif.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>