Image not found or type unknown

Rubrique : La prise d'acte

Question / réponse publié le **16/01/2023**, vu **1105 fois**, Auteur : Maître Judith Bouhana- Avocat Spécialiste

Vous trouverez régulièrement ici les réponses aux questions des internautes salariés sur les sites Village de la Justice, Rebondir et Courrier cadres.

Question :

Voici ma question : votre article précise (https://www.village-justice.com/articles/salaries-sachez-prendre-acte,21288.html#comments) que le manquement de la visite de reprise à la médecine du travail n'est pas considéré comme une faute grave auprès des CPH. Suite à un arrêt de travail, je demande à la MDT (médecine du travail) une visite de pré reprise durant laquelle le médecin m'informe que je vais être en inaptitude ; on m'informe dans le même temps que mon entreprise est suspendue de la liste de la MDT pour non paiement des cotisations.

Si mon employeur ne paie pas malgré le fait que je l'ai prévenu de la date du rdv de reprise que j'ai fixé avec la MDT, puis-je faire une prise d'acte qui serait justifiée ?? Car la MDT ne pourra pas faire mon inaptitude si l'entreprise reste suspendue.

Réponse :

L'appréciation de la gravité du manquement justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est une question examinée au cas par cas par les juges. C'est ainsi que se construit la jurisprudence. Ainsi, l'absence de visite de reprise à la médecine du travail pourrait être considérée comme une faute grave, même si cela ne l'a pas été dans le cas précis qui a été jugé. Tout dépend du contexte, des circonstances dans lesquelles intervient ce manquement. Il en est exactement de même dans votre cas de figure dans lequel un avocat ne peut pas se prononcer sans avoir pris connaissance de vos pièces justificatives. La décision de prendre acte de la rupture de votre contrat de travail entraîne de graves et très nombreuses conséquences nécessitant de rencontrer préalablement un avocat.

Question :

Mon contrat de travail prévoit une prévoyance complémentaire retraite et je me suis aperçu que mon employeur ne l'a pas souscrit depuis mon embauche il y a 10 ans. En effet mon contrat de travail fait référence a la convention-collective Des vrp et mon employeur m'applique la convention de la quincaillerie depuis le début sans que je ne m'en sois rendu compte avant...

Est ce que cela peut justifier une prise d'acte ?

Réponse :

La prise d'acte est une décision importante puisque vous rompez votre contrat de travail sans

percevoir aucune indemnité de préavis, congés payés y afférents, ni de licenciement, qui vous seront versés a posteriori en cas de jugement favorable sur la procédure judiciaire que vous devrez engager préalablement auprès du conseil de prud'hommes. Vous prenez également le risque, en cas de jugement défavorable, d'avoir à verser à votre ancien employeur qui le solliciterait une somme équivalente au préavis que vous n'aurez pas effectué. Vous comprenez donc que dans ces conditions je ne peux pas me prononcer dans un sens comme dans un autre sur la validité d'une prise d'acte de votre part. Je peux uniquement vous indiquer que ce manquement apparaît suffisamment grave pour vous inviter à consulter un avocat.

Question :

Le non -paiement d'une prime sur objectif annuelle de 5k€, contractuelle, en l'absence de fixation d'objectifs, constitue-t-elle une faute grave de l'employeur ? Ppar conséquent suis-je fondée à me diriger vers une prise d'acte de la rupture de mon contrat de travail ?

De plus, mon employeur verse les primes sur objectifs via une rubrique de paie intitulée prime/exceptionnelle/intéressement, rubrique nette, soumise uniquement au forfait social et à la CSG- CDRS. Puis-je en demander la réintégration en salaire brut et dans la base de CP ?

Réponse :

La prise d'acte est une décision très importante dans les conséquences sont suffisamment radicales pour que ma réponse ne puisse être que mesurée. La jurisprudence considère généralement que le non-paiement de la rémunération du salarié constitue un manquement suffisamment grave pour justifier que la rupture du contrat de travail par la prise d'acte du salarié soit justifiée. Les décisions sont prises au cas par cas et vous comprendrez que je ne peux donc pas me prononcer dans un sens comme dans un autre surtout sans n'avoir aucune connaissance de vos pièces contractuelles. Je vous invite pour une réponse précise à vous adresser un avocat.

La prime d'objectifs est un élément du salaire soumis aux mêmes règles que celui-ci (dont cotisations sociales et congés payés).

Question :

Les nouvelles règles de droit des obligations contraignent le créancier à adresser une mise en demeure. Cela s'applique-t-il à la prise d'acte ?

Réponse :

Oui tout à fait, et ce que vient de confirmer la cour de cassation. En savoir plus : https://www.village-justice.com/articles/prise-acte-salarie-2019,31213.h

Question :

La prise d'acte serait-elle justifiée lorsqu'un employeur fraude le chômage partiel (travail dissimulé partiel) et le télétravail ? Les fautes sont-elles suffisamment graves ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Réponse :

Seul le juge peut estimer si la gravité des manquements commis justifie la prise d’acte. Néanmoins, vu la jurisprudence en matière de prise d’acte, le juge reconnaîtra très certainement, si vous en avez la preuve, que les fraudes au chômage partiel et au télétravail constituent des manquements suffisamment graves pour justifier une prise d’acte. Je vous invite néanmoins avant de vous lancer dans une procédure de prise d’acte, à prendre conseil auprès d’un avocat.

Question :

J’ai un ami secouriste au sein d’un établissement aquatique qui souhaiterait arrêter son contrat de travail (cdd saisonnier) car son employeur ne lui fournit pas de matériel secourisme, qu’il est seul à devoir gérer 4 bassins et qu’il n’y a pas non plus de plan de sécurité.

Il n’est plus en période d’essai. Peut-il faire une prise d’acte afin de terminer son contrat immédiatement ?

Réponse :

La prise d’acte est une décision dont les conséquences sont suffisamment importantes pour nécessiter préalablement une consultation auprès d’un avocat. D’après les informations que vous donnez, l’employeur ne remplit pas son obligation de fournir au salarié les conditions et moyens d’exécution de son contrat de travail et semble manquer à son obligation de sécurité. Dans ces conditions, il apparaît que la prise d’acte puisse être justifiée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés