



JURIDIQUE

La prise d'acte de rupture et ses conséquences

Lorsqu'un salarié reproche à l'employeur des manquements à ses obligations, il peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

La prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat (Cass, soc, 20/01/2010 n°08-43.471), aucun préavis n'est dû par le salarié.

Les conséquences sont que cette prise d'acte est définitive et ne peut pas être rétractée, l'employeur devra remettre au salarié son certificat de travail et son attestation chômage.

Quels sont les manquements de l'employeur qui pourraient justifiés une prise d'acte de rupture ?

L'imputation de ces manquements et leur gravité relèvent de l'appréciation des juges (Cass, soc, 19/12/2018 n°16-20.522).

Le salarié doit prouver les manquements qu'il invoque, sachant que le doute sur les faits allégués profite à l'employeur.

Quelques exemples justifiant la prise d'acte :

- Application d'une convention de forfait qui a généré le non-paiement des heures supplémentaires (Cass, soc, 4/03/2020, n°18-18.639) ;
- Non-paiement d'heures de délégation (Cass, soc, 17/12/2014 n°18-18.639) ou d'une prime d'objectifs contractuelle (Cass, soc, 15/09/2015 n°14-10.416) ;
- Non-respect du minimum conventionnel ;
- Paiement du salaire en retard plusieurs fois sur une période de 5 mois (Cass, soc, 30/05/2018 n°16-28.127), à contrario un retard sur 2 mensualités de salaire a été rejeté (Cass, soc, 29/01/2020 n°17-13.961).
- Le non-respect du repos hebdomadaire ayant des effets préjudiciables sur la santé du salarié (Cass, soc, 21/10/2012 n°11-20.136) ;
- Les agissements répétés de l'employeur ayant dégradé les conditions de travail du salarié et altéré sa santé (Cass, soc, 20/09/2018 n°16-26.152) ;
- L'absence de suivi médical, notamment de visite de reprise après un arrêt de travail (Cass, soc, 23/09/2014 n°12-24.967).

La reconnaissance de la rupture :

- La prise d'acte a en principe les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et par conséquent, le salarié a droit à l'indemnité de licenciement, à l'indemnité compensatrice de congés payés, à l'indemnité compensatrice de préavis.



FLASH INFO

FNAIM GRAND PARIS

- Il s'agira d'un licenciement nul, si les faits reprochés constituent une discrimination, du harcèlement, concerne une victime d'accident du travail ou d'un représentant du personnel.

Par contre, si les faits reprochés à l'employeur ne justifient pas la prise d'acte, celle-ci équivaut à une démission.