



# PRISE ACTE DE RUPTURE – NON PAIEMENT ELEMENT SALAIRE

Par priseacterupture, le 15/10/2011 à 12:54

Bonjour,

Selon vous, au vu des éléments suivants est-ce qu'un juge peut considérer que la prise d'acte de rupture est infondée ? Si oui, pourriez-vous indiquer votre motivation. (Ne pas répondre si c'est pour me conseiller de voir un avocat. Ce n'est pas ici le but de mon post. Merci de votre compréhension.)

Merci à vous.

1°/ Je suis entré dans l'entreprise X en juillet 2008 en CDI.

2°/ Mon contrat contient une prime variable sur objectifs d'un montant de 3000€ au maximum :  
"Vous percevrez une prime annuelle variable en fonction de l'atteinte d'objectifs qualitatifs et quantitatifs qui vous seront communiqués chaque année. Selon l'atteinte de vos objectifs, vous percevrez une prime brute pouvant atteindre 3000€."

3°/ Fin décembre 2008, mon employeur ne m'a jamais communiqué le moindre objectif pour l'année 2008. J'ai fait la demande oralement et régulièrement à mon supérieur, celui-ci rétorquait à chaque fois "on va voir ça", sauf que je n'ai rien vu. Je n'ai pas fait de courrier pour réclamer pour ne pas faire de vagues vu que je venais juste d'arriver dans l'entreprise. La situation était délicate, chacun peut le comprendre.

4°/ Du fait que mon employeur ne m'a pas communiqué d'objectifs, la loi dit que prime m'était due intégralement (enfin au prorata temporis cela donne 1500€).

5°/ Mon contrat stipule de plus :

"Cette prime vous sera versée avec le salaire du mois de décembre de l'année considérée ou au plus tard avec le salaire du mois de janvier de l'année suivante".

6°/ Fin janvier 2009, l'entreprise X ne m'avait toujours rien versé. Ni en février, ni en mars et encore moins en avril. On ne peut pas parler de deux ou trois jours de retard de paiement de salaire.

7°/ Cela constitue un non paiement d'un élément du salaire.

8°/ Pour cette raison (et pour une autre raison aussi mais hors sujet sur ce post), j'ai pris acte

de rupture de mon contrat. Le non paiement d'un élément de salaire est un motif légitime pour la prise d'acte de rupture et celle-ci doit donc être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

9°/ Mon employeur dit avoir versé 200€ de prime sur objectif en décembre 2008 sauf qu'il s'agit d'une prime de Noël (j'ai un mail de mon supérieur qui m'indique que l'on doit se voir pour la "prime de Noël"). Ma fiche de paie indique cependant le libellé "prime sur objectif".

(cf. suite...)

Par **priseactrupture**, le **15/10/2011 à 12:55**

(suite et fin)

10°/ Mon employeur m'a versé un mois après ma prise d'acte de rupture et une fois que j'ai eu saisi les prud'hommes, la somme de 1300€ à titre de prime sur objectifs. Ce dernier reconnaît donc qu'il me devait de l'argent.

11°/ Si on se range du côté de mon employeur et que l'on admette que les 200€ sont effectivement une prime sur objectif, il y alors plusieurs anomalies :

- Vu que je n'ai eu aucuns objectifs pour 2008 (l'employeur le reconnaît), sur quelles bases a-t-il pu évaluer ces 200€ ?
- Vu que je n'ai eu aucuns objectifs, ce n'est pas 200€ qu'il me devait, mais 1500€.
- Du fait qu'il m'ait versé 1300€ un mois après mon départ, il reconnaît donc qu'il me devait bien plus que 200€ (0 objectifs = prime due à 100%).
- Il se défend en disant m'avoir réglé l'intégralité de ma prime, mais le fait de la verser un mois après mon départ (et encore, il manque 200€, vu que les 200€ de décembre 2008 était une prime de Noël) c'est un peu tard pour tenter de rendre illégitime ma prise d'acte de rupture. Dans tous les cas, j'aurais dû avoir en décembre 2008 ou au plus tard en janvier 2009 (comme stipulé dans mon contrat) l'intégralité de ma prime (au prorata temporis) 2008, soit 1500€, ce qui n'a pas été le cas.

Par **Paul PERUISSET**, le **15/10/2011 à 14:27**

Bonjour,

Il est de jurisprudence constante que toute réaction de l'employeur postérieure à la prise d'acte de rupture du salarié est sans effet sur celle-ci.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **15/10/2011 à 15:35**

Bonjour,

Et cependant, il ne faudrait pas confondre un forum avec une consultation juridique dossier en main et avec l'ensemble des griefs...

Nous ignorons d'ailleurs quelles sont les démarches qui ont été tentées avant la prise d'acte de rupture de préférence par lettre recommandée avec AR et à quand elle remonte...

Il est toujours difficile de préjuger d'une décision du Conseil de Prud'Hommes qui de plus entendra la version contradictoire...

Par **priseacterupture**, le **15/10/2011 à 15:55**

[citation]Bonjour,

Et cependant, il ne faudrait pas confondre un forum avec une consultation juridique dossier en main et avec l'ensemble des griefs...

Nous ignorons d'ailleurs quelles sont les démarches qui ont été tentées avant la prise d'acte de rupture de préférence par lettre recommandée avec AR et à quand elle remonte...

Il est toujours difficile de préjuger d'une décision du Conseil de Prud'Hommes qui de plus entendra la version contradictoire...[/citation]

Bonjour,

En fait, ne vous demandez pas si les éléments que je donne sont vrais ou non... virtualisons le tout s'il vous plaît. Je vous demande juste de prendre les éléments comme des postulats... Ainsi, admettons par exemple que tous les points que je donne ont été prouvés. Ca vous va ? Et je ne m'intéresse pas ici au processus du déroulement d'un prud'homme.

Je veux juste savoir au vu des éléments données (comme je l'écris, admettez pour l'EXEMPLE que les faits ont été prouvés : fiches de paie versées, contrat, etc.) et selon la loi, si la prise d'acte de rupture est légitime ou non dans ce "cas d'école" ?

Merci.

Par **P.M.**, le **15/10/2011 à 17:21**

Tout dépend déjà quelles sont les démarches qui ont été tentées avant la prise d'acte de rupture et sous quelle forme comme je l'ai indiqué et la Loi n'a jamais fixé de règles précises à la prise d'acte de rupture mais c'est la Jurisprudence qui s'en est chargée et par ailleurs dans le cadre d'un forum, je ne peux pas prétendre me substituer à la décision des Juges qui bien sûr doivent examiner l'affaire car sion pour rendre la Justice, il suffirait d'un bon ordinateur dans lequel on introduirait simplement les données...

Ici j'essaie de traiter dans le concret et pas dans le virtuel ou dans ce que veulent voir écrit les internautes malgré tout le désir de les satisfaire...

Par **priseacterupture**, le **15/10/2011 à 18:16**

TOUS les éléments ont été donnés dans ma liste de 11 points.

J'ai d'ailleurs mis le texte sous la forme de points pour faire simple et précis.

Maintenant on va dire, pour faire simple, que le texte représente mes conclusions (j'ajoute alors en pièces : TOUTES mes fiches de paie + mon contrat de travail).

Vous avez tous les éléments entre les mains. Je n'ai pas d'autres informations à donner. Qu'est-ce que vous voulez que je donne en plus ? La situation est simple.

Par **priseacterupture**, le **15/10/2011 à 18:23**

Pour reprendre votre phrase "il suffirait d'un bon ordinateur dans lequel on introduirait simplement les données... "

Pour certaines affaires, oui, ça pourrait être possible...

Voici la logique du "super" ordinateur :

Beep-beep....

[QUESTION : L'employeur a-t-il donné des objectifs à son salarié pour l'année 2008 comme c'est indiqué dans son contrat ?]

Humain => NON

Beep-beep...

[MESSAGE : l'employeur doit au salarié l'intégralité de sa prime du fait qu'il n'ait pas donné d'objectifs]

Beep-beep...

[QUESTION : Est-ce que l'employeur a payé l'intégralité de la prime due fin décembre 2008 ou au plus tard janvier 2009 comme stipulé dans le contrat ?]

Humain => NON

Beep-beep..

[MESSAGE : l'employeur n'a pas respecté le contrat, la prise d'acte de rupture est légitime]

CQFD...

Autant pour des histoires où c'est très subjectif (style : harcèlement moral), là, je ne vois rien de subjectif dans le dossier.

Après si la justice considère que le non paiement d'un élément du salaire n'est pas grave et que l'employeur peut faire ce qu'il veut à ce sujet, là, ça serait TRES INQUIETANT !

Par **P.M.**, le **15/10/2011 à 18:32**

Alors si vous ne voulez pas donner déjà les simples informations que j'ai mentionnées, je me peux même pas vous donner un avis mais je pense que vous n'en avez pas besoin puisque vous considérez déjà qu'aucun Juge ne pourrait prendre une décision ne reconnaissant pas le bien fondé de la prise d'acte de rupture aux torts exclusifs de l'employeur et ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'autant plus que vous prétendez que la situation est simple...

De toute façon, votre décision a été prise puisque la rupture est consommée et il ne vous reste plus qu'à attendre le Jugement alors que pratiquement vos conclusions sont déjà

rédigées d'une manière précise...  
Ce sujet est terminé pour moi...

Par **priseact rupture**, le **15/10/2011 à 18:43**

Je n'apprécie ni les gens susceptibles ni les gens hautains.  
Force est de constater que vous jouez sur les deux tableaux.  
Pour ma part, ma conversation avec vous est close également.  
Gardez vos procès d'intention pour vous !