



Puis-je faire une prise d'acte de rupture du contrat de travail ?

Par **Mely91**, le **21/09/2020** à **07:56**

[quote]

Bonjour,

J'ai un trop perçu de 6000€ envers mon employeur depuis le 14 mai. Je ne le conteste pas. Cependant du 5 mai au 30 mai j'ai déposé des cp que mon employeur a choisi de déduire entièrement des 6000€ au lieu d'appliquer les 10%. Début juin j'ai envoyé une lettre en recommandé à mon employeur et à l'inspection du travail pour réclamer le reversement de ces cp déduits des 10% éligible. En juillet mon employeur reconnaît son erreur et m'informe que je vais être remboursé sauf qu'aujourd'hui encore j'attends toujours. Il me propose un entretien à mon retour dans l'entreprise soit en septembre. De juin à septembre j'étais en congé parental à temps plein. A mon retour pas d'entretien. Je téléphone au centre de paie pour savoir si je vais être rémunéré au mois de septembre. Elle me répond que non! Pas d'échéancier, pas de paie. Je lui explique que je ne conteste pas le trop perçu mais que je ne peux pas fournir d'échéancier étant donné que tous les 15 jours elle m'envoie une lettre où le montant varie de quelques dizaines d'euros. Je lui demande donc de m'expliquer ces variations. Elle en est incapable et me renvoie vers ma RH. Samedi je vois enfin ma RH qui me confirme que malgré le fait que ce soit illégal mon salaire entier et non 10% va être déduit du trop perçu si je ne fais pas d'échéancier. J'ai jusqu'à cet après-midi pour lui fournir mais comment faire étant donné qu'elle aussi ne peut m'expliquer les variations du trop-perçu ? Les 10% ne les intéressent pas.

Du coup si on ne me paie pas mon mois de septembre puis-je prendre acte de la rupture de mon contrat de travail ? Considère-t-on qu'il y a répétition de refus de versement de salaire vu que mes cp n'ont pas été payés ? Ai-je une chance de gagner devant le juge ?

Je vous remercie d'avance pour votre aide. Bonne journée

[/quote]

Par **P.M.**, le **21/09/2020** à **08:54**

Bonjour,

Il n'y a pas d'échéancier à prévoir car que ça l'intéresse ou pas la règle des 10 % pour répétition de l'indu en cas d'erreur s'impose comme si cela avait été une avance par la Jurisprudence sauf en cas de départ de l'entreprise...

D'autre part, [l'art. 1353 du code civil](#) s'impose :

[quote]

Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

[/quote]

Donc la RH devrait vous fournir un décompte précis et incontestable de l'indu...

La prise d'acte de rupture du contrat de travail me paraît difficile à conseiller d'autant plus s'il n'est basé que sur des paroles car ensuite le Conseil de Prud'Hommes saisi par le salarié devrait l'analyser comme ayant les effets d'un licenciement ou au contraire comme ayant les effets d'une démission (sans respect du préavis) s'il estime que la faute de l'employeur n'est pas assez grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail...

Par **Mely91**, le **21/09/2020** à **10:15**

Merci pour votre réponse. Je ne comprends pas cette partie de votre réponse: "La prise d'acte de rupture du contrat de travail me paraît difficile à conseiller d'autant plus s'il n'est basé que sur des paroles"

Si je prend acte de la rupture du contrat de travail à compter du 5 octobre 2020 alors que les paies sont versées le 30 septembre 2020 et que mes bulletins de paie indique bien 0€. Il s'agit d'une preuve incontestable non? Surtout que mes cp déduis des 1/10ème de mai 2020 ne m'ont toujours pas été versé... Peut-on considérer qu'il y a répétition de salaires non versés?

Celà n'est donc pas un manquement grave de ne rien me verser et de retirer la somme totale de mon indu?

Ayant rendez-vous avec ma rh je peut donc lui tenir tête en refusant de faire un échéancier et de lui dire de me prélever les 1/10ème et toutes mes primes?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **21/09/2020** à **10:31**

La réponse est toujours la m[^]me et je ne peux pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes pour une prise d'acte de rupture du contrat de travail alors que vous pourriez le saisir en référé pour obtenir la régularisation des congés payés...

L'échéancier est tout fait puisque l'employeur peut prélever 1/10^e des salaires pour répétition de l'indu mais pas plus sauf si vous donnez votre accord et c'est pour cela que la RH voudrait que vous le fassiez mais vous n'y êtes pas obligé...