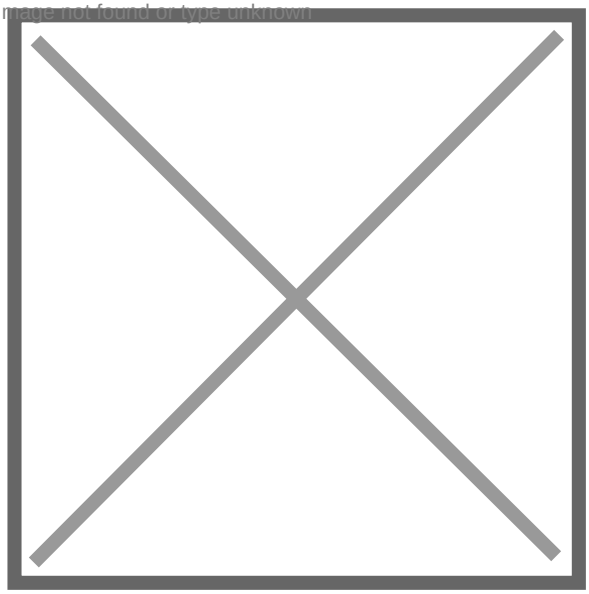
Image not found or type unknown



Rupture non conforme et dispense de présence en entreprise

Par **Stefanyy**, le **18/03/2015** à **18:14**

Bonjour, mon employeur m'a présenté une rupture non conforme à notre négociation (indemnité inférieure à celle négociée) il ne veut plus que je reprenne mon poste et m'a fait signer une attestation de dispense de présence en entreprise contre rémunération. Je ne peux chercher du travail ailleurs étant toujours sous contrat. Que dois-je faire? Qu'est ce que je risque? si mon employeur ne me paye pas mes salaires que risque t-il? Devrais-je reprendre mon poste? Merci par avance pour vos conseils

Par **moisse**, le **18/03/2015** à **18:18**

La rupture conventionnelle doit être homologuée.
Mais avant elle doit être signée avec un droit de rétractation.
Comme vous n'indiquez pas où vous en êtes, impossible de vous répondre.

Par **Stefanyy**, le **18/03/2015** à **18:24**

Bonjour moisse et merci de votre réponse. Je n'ai pas signé la rupture vu que les indemnités ne correspondaient pas à celles négociées au préalable. Mais il refuse que je reprenne mon poste car il m'a remis une attestation de dispense de présence contre rémunération.

Par **moisse**, le **18/03/2015** à **18:34**

ALors soit vous restez chez vous, soit vous demandez la résolution judiciaire de votre contrat de travail pour un manquement aux obligations essentielles de l'employeur, à savoir la fourniture de travail.
Il faudra un jour ou l'autre saisir le conseil des prudhommes.

Par **Stefanyy**, le **18/03/2015** à **18:47**

Je viens de regarder vite fait ce qu'est la résiliation judiciaire du contrat de travail pour manquement aux obligations essentielles de l'employeur. En fait il y a un passif, car j'ai subi du harcèlement moral de la part de mon employeur, la direction du travail a été avisé et lui a rappelé ses droits et devoirs c'est la raison pour laquelle il ne veut plus me voir dans l'entreprise. J'ai un rdv demain avec un avocat, je vous tiens au courant de la suite. Merci pour tout.

Par **moisse**, le **19/03/2015** à **08:53**

Alors la voie de la rupture conventionnelle vous est interdite.
En effet l'inspecteur du travail refusera l'homologation, qui ne peut survenir dans un contexte conflictuel.
Il faut savoir que l'inspecteur du travail n'est pas qualifié pour intervenir dans un conflit entre un employeur et un salarié, sauf s'il s'agit d'un représentant du personnel.
Alors ce n'est pas toujours une bonne idée que de l'aviser d'un conflit d'autant qu'en se bornant à donner des conseils, au mieux, il déçoit le salarié qui pensait résoudre son problème.

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015** à **18:08**

Bonjour Moisse,il y a du vrai dans ce que vous dites, l'inspection du travail mis à part avoir rappelé à l'employeur ses droits et devoirs ne m'a pas beaucoup aidé à résoudre mon problème qui s'aggrave de plus en plus. Je suis condamnée à rester chez moi en attendant que mon employeur décide de ce qu'il voudra bien faire de moi et je crains qu'il ne me joue un mauvais tour.
J'ai lu un article sur la prise d'acte de rupture et la résiliation judiciaire du contrat et ça me semble risqué:
1/ si l'on juge la prise d'acte comme injustifiée je n'ai pas droit au chômage car il sera qualifié comme une démission et je devrai en plus verser des indemnités de préavis à l'employeur
2/ Concernant la résiliation judiciaire, si le juge considère que les manquements de l'employeur sont suffisamment graves, il prononce la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ce qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse par contre si le juge ne prononce pas la résiliation judiciaire le contrat de travail se poursuit

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

aux conditions antérieures et le salarié n'est pas considéré comme démissionnaire.

Par **moisse**, le **19/03/2015** à **18:41**

C'est à peu près cela, sauf que la prise d'acte peut permettre l'éligibilité aux allocations chômage si elle s'accompagne d'un dépôt de plainte auprès du procureur de la république (plainte en gendarmerie par exemple pour des faits de harcèlement au travail)pour un ou plusieurs faits délictuels.
Le harcèlement est un fait délictuel.
Mais effectivement il y a toujours le risque de voir trainer l'affaire, bien que le conseil des prudhommes soit censé se réunir dans le mois suivant, mais cela n'écarte pas le risque de renvoi donc des semaines/mois d'attente.
Pour ce qui est de la résolution, soit le CPH en convient, soit effectivement le contrat de travail se poursuit avec l'obligation pour l'employeur de vous fournir du travail sous astreinte si vous l'exigez.

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015** à **19:04**

Oui elle sera de toute façon accompagnée d'un dépôt de plainte pour les faits de harcèlement moral et manquement à ses obligations de me fournir du travail (son attestation de dispense de présence)mais je ne peux me permettre de rester sans ressources si pôle emploi attends la décision du tribunal, il faut dans ce cas absolument que je trouve du travail. Sur un site il est dit que : Selon L5421-1, les salariés involontairement privés d'emploi peuvent prétendre aux allocations versées par Pôle emploi (ASSEDIC). Sont notamment considérées comme légitimes les ruptures à l'initiative du salarié, intervenues dans les situations suivantes :à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.
Une plainte doit être déposée (auprès d'un service de police ou de gendarmerie) pour toute infraction : violence physique ou verbale, harcèlement, discrimination, mais aussi tout autre manquement aux règles du Code du travail. Cela rejoint ce que vous me disiez justement, mais l'indemnisation est-elle automatique dans ce cas? il faudrait peut-être que je me rapproche du pôle emploi pour le savoir.

Par **Stefanyy**, le **20/03/2015** à **14:50**

Bonjour, je n'aurai visiblement pas à procéder à une prise d'acte de ma rupture ou quoi que ce soit d'autre car je viens de recevoir de mon employeur un courrier pour un entretien préalable en vue d'un licenciement. J'ignore encore quel sera le motif. A votre avis quels seront mes recours car je ne suis pas démissionnaire et je n'ai commis aucune faute. Merci par avance.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **20/03/2015** à **15:13**

Ce litige est du ressort du Conseil des prudhommes, que vous devrez saisir.
Entretemps vous devez absolument vous faire accompagner pour l'entretien, soit par un membre du personnel si l'entreprise dispose d'institutions représentatives, soit par un conseiller du salarié sur la liste que vous pouvez vous procurer à l'adresse devant figurer sur la convocation remise par cet employeur.
Si c'est un membre du personnel, choisir de préférence un élu, protégé, et capable de faire front aux pressions.
En effet vous demanderez à cet assistant un PV de l'entretien (conforme aux dispositions de l'art.202 du code de procédure civile).
L'employeur est tenu par les griefs évoqués lors de cet entretien, tout nouveau grief exposé, par exemple, dans la notification du licenciement serait entaché d'irrégularité.

Par **Stefanyy**, le **20/03/2015** à **15:21**

Je vous remercie moisse d'avoir répondu aussi rapidement. Je me renseignerai afin de me faire assister.

Par **Stefanyy**, le **01/04/2015** à **12:17**

Bonjour Moisse,

Suite à vos conseils j'ai donc contacté un conseiller du salarié pour m'accompagner.

Je viens vous apporter quelques nouvelles concernant mon affaire et aussi vous demander des conseils.

Le jeudi 27 mars je me suis rendue à mon entretien préalable au licenciement accompagnée d'un conseiller du salarié. Lors de l'entretien, il s'avère que mon employeur n'avait aucuns motifs valables pour me licencier. Sur le conseil du conseiller du salarié, il a été convenu de repartir vers la rupture conventionnelle à l'amiable, et un rdv a été pris le mardi suivant 31 mars pour la signature.

Le mardi je me présente donc accompagnée cette fois ci d'un membre d'un syndicat afin de défendre mes intérêts. L'entretien fut très houleux entre le patron fier et impoli et le membre du syndicat qui lui a notamment reproché, outre le fait de vouloir me licencier sans cause réelle et sérieuse, de n'avoir pas rempli ses obligations concernant la mise en place de délégués du personnel. Le patron a très vite baissé d'un ton. Bref! J'ai pu donc signer ma rupture avec indemnités légales 272,18e et 3 mois de salaires au moyen d'un chèque que j'obtiendrai lorsque je récupérerai mon solde de tout compte le 12 mai prochain, date de la fin de mon contrat. En attendant la fin de la procédure, mon employeur s'engage également à me verser tous les salaires dus! Jusqu'ici donc tout va bien.

Cependant, sur le conseil du membre du syndicat, pour anticiper et contrer le licenciement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

abusif dont j'allais être victime, j'ai déposé en date du 26 mars (veille de mon entretien préalable au licenciement) une demande de convocation devant le bureau de conciliation contre mon employeur, sur laquelle ont été notés divers objets:
- Indemnités de préavis
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Dommages-intérêts
- + faire reconnaître à mon employeur que je suis victime d'harcèlement moral depuis le mois de septembre 2014

Or, par la suite nous avons négocié le 31 mars un accord pour une rupture à l'amiable.
Les indemnités et dommages-intérêts pour licenciement abusif n'ont donc plus lieu d'être.

J'ai donc appelé les Prud'hommes ce matin et ils me disent que les convocations ont déjà été envoyées et que nous serons (mon employeur et moi-même) convoqués le 22 mai prochain!
Mon contrat devant se rompre à l'amiable le 12 mai!

Voilà ce que je crains : lorsque l'employeur recevra la convocation, il pourrait même sans en connaître le motif, interrompre la procédure de RC pendant les 15 jrs de rétractation! Ce qui ne m'arrangerait guère car mon but est d'en finir pour essayer de me reconstruire et trouver du travail ailleurs.

En même temps, le membre du syndicat lui a fait très peur...(A tel point que l'employeur avait demandé à s'entretenir seul à seul avec lui et se serait plaint d'être malade et susceptible de mourir d'ici 6 mois _ ce qui m'a été démenti par un salarié plus tard _ il lui aurait supplié de ne pas lui chercher des emmerdes), donc je me dis que peut-être laissera-t-il la procédure suivre son cours.

Je suis ainsi partagée entre le fait que mon employeur pourrait rompre notre accord à cause de cette convocation et le fait qu'il ait peur et donc laissera la procédure suivre son cours.

Que me conseillez-vous de faire concrètement aujourd'hui?

- informer mon employeur que j'ai en effet lancé une procédure aux Prud'hommes car il voulait me licencier sans motifs mais que lors de notre convocation je me désisterai (je précise que je me désisterai uniquement pour le licenciement abusif mais garderai ma plainte pour harcèlement moral, mais ça je ne lui dirai pas)

- ou bien je ne fais rien et attends patiemment que la procédure suive son cours au risque que l'employeur mette un terme à notre accord entre temps.

Je m'excuse pour le roman, et vous remercie par avance de me faire part de vos avis et conseils.

Par **moisse**, le **01/04/2015** à **16:48**

Si les convocations à la conciliation sont déjà parties, vous indiquez à l'employeur que l'homologation de la convention par l'inspection du travail permettra le désistement des parties à l'audience de conciliation voire avant pour rayer l'affaire du rôle.
Mais la plaine pour harcèlement : je ne sais pas ce que vous voulez en faire, le CPH n'étant

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

pas compétent pour relever un comportement délictueux. C'est donc une plainte auprès du procureur de la république qu'il faut adresser, mais avec des preuves sinon gare au retour de bâton (dénonciation calomnieuse).

Par **Stefanyy**, le **01/04/2015** à **19:40**

Merci de votre réponse Moisse, mais j'ai contacté aujourd'hui 2 personnes qui me feront des attestations.
Je vais contacter un avocat demain, je verrai ce qu'il me dira.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés