



Requête prudhomme abusive

Par **Moise22**, le **24/11/2017** à **02:00**

Bonjour,

Nous avons entrepris une rupture conventionnelle avec une salariée, elle a accepté verbalement, et par un commun accord elle est restée chez elle en congés sans solde durant les 3 semaines de procédure, nous lui avons remis la convention de rupture ainsi que la lettre de souhait de congés sans solde à signer. Quelques jours plus tard elle nous signale vouloir être indemnisée même si elle occupait pas son poste. Nous refusons bien évidemment et recevons quelques jours plus tard une convocation aux prud'hommes pour la conciliation. Elle nous accuse de l'avoir menacé et exclu de son poste et réclame des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - nous sommes un peu sous le choc et un peu perdus car nous n'avons fait aucune démarche de licenciement et la personne est toujours en contrat dans l'entreprise et ne vient plus travailler, elle nous remet aucuns justificatifs nous avons pensé reconvertir cela en abandon de poste mais avec la procédure prud'homme engagée nous savons pas quels sont nos droits... Nous pensons que cette personne essaie de nous extorquer de l'argent. Que devons nous faire ? Quelles sanctions sont possibles à notre encontre et surtout quel recours avons nous contre ce salarié malhonnête ?

Par **morobar**, le **24/11/2017** à **10:22**

Bonjour,

Surtout ne pas recourir à l'abandon de poste.

Un employeur n'est pas obligé:

- * de relever et sanctionner un abandon de poste
- * de rémunérer un salarié absent du poste de travail.

Vous établissez donc un bulletin de paie normal.

Surtout pas d'attestation Pole-emploi, de certificat de travail...

La prochaine fois vous apprendrez qu'en matière sociale il faut des écrits et que dans le domaine du licenciement la loi indique que le doute bénéficie de droit au salarié, ce qui revient souvent à renverser le fardeau de la preuve.

Vous aurez soin de présenter une demande d'indemnisation pour le recours que vous qualifierez d'abusif, au travers d'une demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par **ASKATASUN**, le **24/11/2017** à **11:45**

Bonjour,

Contrairement à ce qu'indique MOROBAR : [citation]Vous aurez soin de présenter une demande d'indemnisation pour le recours que vous qualifierez d'abusif, au travers d'une demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile[/citation] votre demande a peu de chance prospérer devant le Conseil de Prud'hommes sur ce fondement. Je vous suggère d'exercer votre demande de dommages intérêts sur le fondement des articles 1240 du Code Civil et 32-1 du Code de Procédure Civile. Par ailleurs et comme l'indique effectivement MOROBAR, vous sollicitez une indemnité de procédure en application de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par **morobar**, le **24/11/2017** à **15:06**

Je ne comprends pas bien la contradiction.

J'évoque à tort semble-t-il une revendication au travers de l'article 700 du code de procédure, et le contraire consisterait à demander une indemnisation au titre du même article 700.

Quoiqu'il en soit les CPH qui accordent aux employeurs cette indemnisation se comptent sur les doigts de la main d'un manchot.

C'est de cette constatation que découlent les nombreuses saisines abusives de certains salariés dont le seul risque est de gagner quelque chose.

Par **Moise22**, le **24/11/2017** à **20:26**

Merci pour vos réponses,

Du coup vous me conseillez de ne rien faire et d'attendre le jour de la conciliation ?

En sachant que dans sa demande le salarié demande qu'on lui remunere le mois d'octobre et novembre. Nous avons lancé la rupture conventionnelle début octobre et nous avons reçu la convocation prudhomme début novembre pour conciliation début février ..

Et d'après ce que j'ai compris il ne se passe pas grand chose à ce rendez-vous qui sera certainement reporté à plusieurs mois pour jugement ... Ma crainte, si je ne fais rien est d'être obligé en cas de défaite de payer tout les mois aux salaires depuis octobre puisque il ne peut pas prétendre à ses allocations chômage pendant la durée de la procédure car par mon fait je n'ai pas engagé de rupture du contrat de travail. peut-on nous demander de le remunere même si il n'a pas travaillé?

Les demandes chiffrées font mention de 2 mois de rémunérations seulement+ indemnités pour licenciement sans cause réelles et sérieuses et non respect de la procédure de licenciement: le salarié peut-il demander tout cela sans même que l'on ait engagé de procédure ? Ou selon ses dires se croyant licencié verbalement le juge peut-il considérer cela comme un licenciement? même sans preuves? Aussi, est-ce que pour le jugement au tribunal de nouvelles demandes peuvent être ajoutées par le salarié ou le juge s'en tient à la demande initiale?

Merci pour vos éclaircissements

Par **morobar**, le 25/11/2017 à 09:01

Le licenciement verbal n'existe pas.
Votre salarié est en abandon de poste et c'est tout.
Par contre on ignore tout ce que vous avez pu écrire dans le cadre de la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle.
Attendez la phase de conciliation et demandez à ce que le CPH reconnaisse le caractère abusif de l'instance sans renvoi au bureau de jugement. C'est en théorie possible.

Par **ASKATASUN**, le 25/11/2017 à 12:30

[s]/[s]MOROBAR indique[citation]Le licenciement verbal n'existe pas.Votre salarié est en abandon de poste et c'est tout.
Par contre on ignore tout ce que vous avez pu écrire dans le cadre de la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle. [/citation] Ce qui est juste.
Et vous souhaitez savoir si vous devez [citation] rien faire et attendre le jour de la conciliation ? [/citation]
En conséquence, en attendant l'audience du Bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, je vous suggère d'écrire en RAR à votre salarié, **sans broder**, en lui indiquant :
1/ avoir répondu au souhait commun des 2 parties, employé et employeur, de rompre la relation de travail au moyen d'un accord de rupture conventionnelle que vous lui avez transmis à telle date,
2/ que vous avez constaté qu'il ne tenait plus son poste dès ce projet d'accord de rupture conventionnelle reçu et qu'en conséquence il est en absence injustifiée depuis lors, ne l'ayant jamais dispensé d'activité.
3/ vous le mettez en demeure de reprendre son poste sans délai.
Après un délai de 48 heures, s'il ne revient pas, vous déclenchez la procédure disciplinaire en passant par la mise à pied conservatoire, convocation à entretien préalable, puis licenciement.
Ainsi vous reprenez la main et n'êtes pas subordonné à la procédure prud'homale d'un zozo qui veut vous faire endosser la responsabilité de la rupture de son contrat de travail parce que vous avez eu l'honnêteté de consentir à une rupture conventionnelle.
Si la conclusion d'un contrat de travail peut être verbale, sa rupture comme l'indique MOROBAR doit être expressément formalisée. C'est ce qu'a oublié votre salarié. Il pense qu'en ayant eu une dispense verbale d'activité professionnelle de votre part, vous portez la

responsabilité de la rupture de son contrat de travail. Surtout, si il était allé au bout de sa logique en prenant acte de la rupture de son contrat de travail, ce qu'il n'a semble-t-il pas fait puisque vous n'en parlez pas. Cette stratégie si elle avait été mise en place lui aurait permis éventuellement de vous faire porter la responsabilité de la rupture de la relation de travail, mais elle était très dangereuse pour lui puisqu'elle nécessite que par jugement du Conseil de Prud'hommes la rupture soit imputée au tort exclusif de l'employeur compte tenu de ses graves manquements. Votre salarié n'est pas assez téméraire pour prendre ce risque et il déduit d'une simple dispense d'activité que vous l'avez licencié. Comme vous avez accordé cette dispense verbalement, et qu'il n'a aucune preuve contraire, retournez la en absence injustifiée comme je vous l'expose précédemment et cette histoire ce terminera sans frais pour vous.

Par **morobar**, le **25/11/2017** à **17:37**

En ce qui me concerne, je n'engage jamais de procédure en situation d'abandon de poste. Cela revient à fournir au salarié ce qu'il attend, un licenciement:

- * lui permettant d'ouvrir une controverse au CPH
- * l'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.

L'abandon de poste est une infraction permanente, et rien n'oblige à la sanctionner. Alors autant attendre le retour du salarié au moins pendant quelques mois.

Par **Moise22**, le **25/11/2017** à **22:02**

Bonjour,

Merci pour votre aide- concernant les écrits que nous avons faits: il y a la lettre de convocation à l'entretien préalable à la rupture conventionnelle que nous avons envoyée en LRAR; nous avons l'AR ensuite nous avons remis les documents en main propre au conjoint du salarié.(il y avait dedans la convention de rupture , l'attestation de remise en main propre de la R.CONVENTIONNELLE, ainsi qu'un courrier type qui atteste que le salarié sera en congés sans solde durant pendant tout le temps de la procédure car ayant épuisé tout ses droits au CP , il lui restait seulement quelques jours à prendre et puis plus rien jusqu'au solde de tout compte qu'il devait percevoir à la fin de la procédure... le salarié ne nous a rien renvoyé si ce n'est cette convocation prud'homme, qui dit qu'on la force à ne plus revenir et qu'on la met en congés forcés car soit disant elle n'avait pas demandé de congés alors que nous avons jamais eu de demande écrites pour les CP auparavant...les CP doivent-ils être demandés par écrits?

Concernant cette lettre? Si je fais ce courrier et que le salarié joue le jeu et revient à son poste alors que ferai-je?

Dans le cas contraire , si nous licencions pour abandon de poste que va penser le conseil de conciliation cela ne va pas servir la cause de mon salarié?

Par **morobar**, le **26/11/2017** à **09:12**

Bonjour,

Le bât blesse au niveau de la mise en congés sans solde.

Une telle situation découle obligatoirement d'une demande du salarié et non d'une instruction de l'employeur, remise en outre à un tiers (conjoint, copine, voisine, cousine...)

Par prudence, comme l'indique @askatasun, faites donc un courrier interrogatif sur l'absence du salarié, que vous pensiez sur sa demande en congés sans solde, et en évoquant un quiproquo, l'inviter à rejoindre le poste de travail.