



## Suite a un refere prud'homal

Par **cedric05000**, le **14/05/2018** à **21:32**

bonjour et je vous remercie pour ce forum,

donc suite à un référé prud'homal au sujet de ma clause de non concurrence j ai été débouté de ma demande de paiement et le jugement stipule avoir statué en dernier ressort car mon défenseur syndical a dans le formulaire de saisine du CPH, dans le cadre "DEMANDES CHIFFREES" mis la méthode de calcul il a également notifié que c est une indemnité mensuelle et ce pendant 1 an mais dans la case "MONTANT" il a note 1578€.

Hors a priori le CPH ayant lu 1578€ et étant inférieur à 4000€ le seuil de dernier ressort mon seul recours est le pourvoi en cassation..... mais puis je demander une requête en rectification de jugement afin de m'ouvrir le voie "d appel" ?

merci d avance pour vos réponses

Par **nihilscio**, le **14/05/2018** à **23:42**

Bonjour,

Oui, la procédure de rectification d'une erreur matérielle est prévue pour de tels cas.

Vous ne dites pas pour quel motif vous avez été débouté. C'est peut-être parce que votre demande excédait les pouvoirs de la formation de référé. En ce cas, plutôt qu'un appel, vous devriez envisager de réintroduire une instance au fond devant la formation ordinaire. En effet le juge des référés n'est que le juge de l'urgence et de l'évidence.

Par **cedric05000**, le **15/05/2018** à **00:39**

Pardon effectivement je ne pense pas que la raison était importante  
J'ai été débouté car dans mon contrat l'employeur se réservait la possibilité de dénoncer la clause 30 jours après le départ effectif de l'entreprise  
Démission notifiée par lettre le 31 janvier départ effectif le 5 février préavis non effectué ni payé.  
Le 5 mars je remet une lettre pour la demande de paiement de l'indemnité et en retour l'employeur m'envoie une lettre de dénonciation.  
Je lui réponds en retour au étant dispensé de préavis il était tenu de statuer au plus tard le jour de mon départ effectif et la convention collective des VRP va en ce sens également  
Il a refusé j'ai donc entamé la procédure et quand au jugement j'ai parlé des jurisprudences évoquant le fait que la cour de cassation avait statué sur le fait que lorsque le salarié démissionnaire est dispensé de préavis l'employeur doit prendre position sur la clause au plus tard le jour du départ effectif nonobstant toutes conditions particulières du contrat ou de la convention collective  
Le conseiller PRUD'homme m'a répondu "la jurisprudence n'est pas la loi".....  
Mon avis est que si les tribunaux appliquaient les jurisprudences dès le départ la justice économiserait des sous et les tribunaux seraient moins égorgés.....

Par **morobar**, le **15/05/2018** à **08:05**

A vous lire le débouté constate l'incompétence de la formation compte tenu d'un important litige sur le fond de l'affaire.  
La formation en référé du CPH est rarement compétente pour juger le fond.  
EN fait la formation indique un mauvais pourvoi, il a certainement été proposée une mesure de médiation, refusée et dès lors il ne reste plus qu'à saisir le CPH sur le fond.  
La saisine en référé est souvent inopportune et ne fait qu'allonger inutilement les délais.

Par **cedric05000**, le **15/05/2018** à **10:28**

je peux resaisir le CPH pour la clause malgré ce référé ?

Par **nihilscio**, le **15/05/2018** à **15:33**

Vous pouvez, un jugement rendu en référé est censé n'être que provisoire en attendant de la décision définitive.

Par **cedric05000**, le **15/05/2018** à **22:00**

merci pour cette info qui me rassure mais cette fois je prendrai un avocat

Par **morobar**, le **16/05/2018** à **08:48**

Il faut bannir cette légende urbaine consistant à penser que le référé est une procédure rapide qui permet de passer devant tout le monde sans attendre des mois.

On dit que le référé est le juge de l'évidence.

Cette procédure est utilisée pour trancher sur des situations claires et non contestables, comme la remise des documents de fin de contrat, ou le versement des salaires déjà établis mais non payés.

Mais pas lorsque le fond est contesté/contestable, comme le licenciement, ou le paiement d'heures, de primes...

Par **cedric05000**, le **16/05/2018** à **17:59**

merci pour vos retour assez positif à mon sens !

mais pensez vous qu en saisissant le CPH pour le fond j ai une chance de gain de cause ?

en sachant que dans mon contrat il est stipulé que l employeur peut dénoncer la clause 30 jours après le départ effectif alors même que la convention collective énonce:

"L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence et par la même se dégager de l'obligation de verser la contrepartie financière sous réserve de prévenir le salarié de cette renonciation, par écrit, dans un délai de 30 jours à compter de la date de présentation de la lettre recommandée de rupture ou de la date de remise de la lettre de démission ou de la date de fin de contrat en cas de rupture conventionnelle et au plus tard à la date de départ effectif du salarié. "source convention collective nationale aéronautique, thermique, frigorifique.

et que la jurisprudence va dans le sens de la convention collective

le contrat prime t il sur la convention collective ?

Par **morobar**, le **17/05/2018** à **07:38**

Oui si le contrat est plus favorable au salarié (par exemple c'est le cas général pour les salaires, la plupart supérieurs aux minima conventionnels).

Et pour préciser, la jurisprudence ce n'est pas la loi, pas même, bien que ce soit discuté, une source de droit.

Aucun juge n'est tenu de s'y soumettre.

La jurisprudence change parfois et tourne radicalement le dos aux décisions précédentes.

On évoque un renversement ou un revirement de jurisprudence.