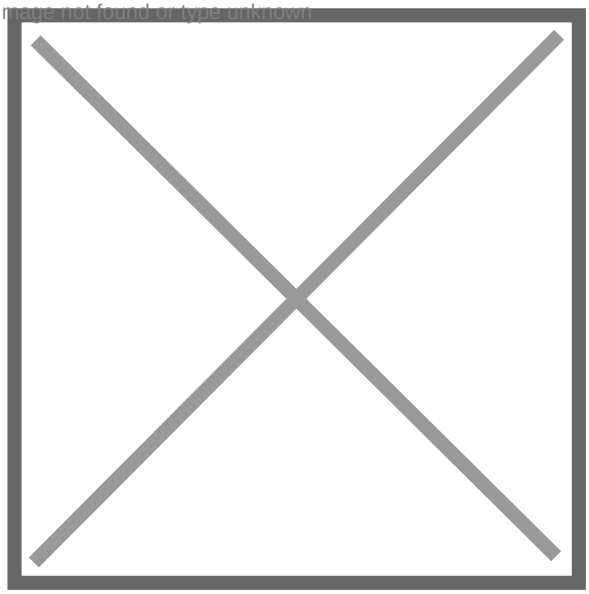
Image not found or type unknown



Trouver les précédents affaires devant le conseil de Prud'hommes

Par **christian92**, le **12/10/2014** à **03:49**

Bonjour a tous,

Engagé dans une procédure face à mon ancien employeur, et sachant qu'il a déjà été condamné plusieurs fois aux prud'hommes, je recherche un moyen d'accéder aux jugements de ses différentes sociétés.

Je précise que j'ai déjà testé Legifrance, qui ne comporte que 472 jugements de conseil de prud'hommes, datant tous de 2008!

J'ai également utilisé la demande via formulaire Cerfa des jugements qui ont été mis en appel, et dont les références figurent sur les jugements de cour d'appel. Cela dit, il faut être patient, les greffes des tribunaux sont surchargés de demandes.

Malheureusement, un grand nombre de dossier s'arrête au conseil de Prud'hommes, et ne font donc pas l'objet de publication sur les bases juridiques publiques: Dalloz,Juricaf...

J'ai entendu dire que les avocats et professionnels du droit ont accès à une base de jugement, mais qu'il faut une clé d'identification pour s'y connecter.

Question: comment faire pour trouver les références des jugements de mon ancien employeur? Dois-je obligatoirement passer par un avocat? Y-a-t'il un forfait pour ce genre de recherche?

Merci pour vos réponses et suggestions.

Par **alterego**, le **12/10/2014** à **18:01**

Bonjour,

Pensez-vous que de connaître le "passé prud'hommal" de votre employeur va changer quelque chose pour vous ?

Ou bien vous avez un dossier solide ou bien vous ne l'avez pas.

"J'ai entendu dire que les avocats et professionnels du droit ont accès à une base de jugement, mais qu'il faut une clé d'identification pour s'y connecter".

Vous devez savoir qu'ils sont abonnés et que ces abonnements ont un coût. Si vous avez une fac de Droit près de chez vous, vous pouvez toujours tenter votre chance en rémunérant la recherche d'un étudiant.

Votre dernière question, interrogez le Greffe des Prud'hommes, si vous avez les informations qui vous seront demandées et, peut-être, pourrez-vous retrouver des affaires et leurs décisions.

Cordialement

Par **christian92**, le **14/10/2014** à **17:39**

Merci pour cette réponse Alterego,

Pour ce qui est de connaitre le passé prud'hommal de l'employeur, oui bien sûr que c'est important, surtout pour dénoncer des faits antérieurs identiques.
Qui plus est si des faux ou fausses déclarations de connivences ont été dénoncées.

Merci pour la suggestion de la fac de droit, quant aux greffes de prud'hommes, ils sont surchargés de demandes de ce type et ne peuvent y répondre, puisque leur rôle n'est pas de prendre parti dans une affaire, mais d'enregistrer et de diffuser les pièces et dossiers.

Cordialement,

Par **moisse**, le **14/10/2014** à **18:34**

Bonsoir,
Demandez au greffier si l'enrôlement est archivé numériquement, et comment y accéder.
Les décisions sont publiques comme les audiences.
Mais bon, comme le dit ALterego, signaler un comportement passé de l'employeur n'a pas forcément grand sens, vous allez devoir prouver vos assertions en produisant les minutes.
Moyennant quoi vous convaincrez (peut-être) que cet employeur fréquente assidument les CPH, mais cela n'ajoutera rien aux éléments probants vous concernant directement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **alterego**, le **15/10/2014** à **11:29**

Bonjour,

"… important, surtout pour dénoncer des faits antérieurs identiques.
Qui plus est si des faux ou fausses déclarations de connivences ont été dénoncées"

Si vous en êtes à bâtir vos conclusions en raisonnant ainsi, vous ne vous donnez que peu de chance d'avoir gain de cause.

Contentez-vous de fonder vos prétentions et/ou votre défense sur des moyens de fait et de droit.

Vous devriez laisser faire votre avocat.

Quant au second alinéa de votre réponse d'hier, noirs desseins obligent, vous êtes dans l'erreur la plus totale.

Cordialement

Par **christian92**, le **15/10/2014** à **21:53**

Bonjour,

Je crois tout de même que le fait qu'un employeur soit systématiquement mis en cause pour des faits identiques, et les mêmes procédés reflètent tout de même d'une méthode de management déficiente que sauront apprécier les membres du conseil.

Un petit plus qui figure sur un jugement de prud'hommes, les coordonnées du demandeur, cela permet de le contacter et d'obtenir un témoignage voir certaines informations intéressantes sur son employeur!

Cordialement,

Par **christian92**, le **15/10/2014** à **22:57**

Je ne compte plus les jugements de cours d'appel ou les conseils de prud'hommes sont passé à coté des articles de droit!

J'ai un ancien collègue, salarié protégé, qui a été débouté devant le CPH pour une mise à la retraite sans autorisation demandé, et a fortiori obtenue de la Direccte, parce que l'employeur a fait faire des attestations par des salariés, toutes identiques, à la faute et virgule près! Le CPH n'a pas tenu compte de l'article protégeant les salariés représentant du personnel et de l'obligation faite par l'employeur d'obtenir l'autorisation de la Direccte.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le jugement a été cassé par la cours d'appel! et plainte pour faux a été déposé contre les signataires des attestations, l'un d'entre eux ayant eu le courage de dénoncer depuis le procédé!

Par **moisse**, le **16/10/2014** à **09:59**

Bonjour,
Contrairement à vos propos, le taux de réforme des jugement en CPH n'est pas plus élevé que les autres juridictions.
Je pourrai même dire plus, si la plus majeure partie des décisions en juridiction de proximité n'étaient pas rendues en dernier ressort, la palme des révisions la concernerait certainement.
Dans la situation que vous exposez concernant la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé, c'est selon la date de l'affaire.
En effet jusqu'en 2008 la mise à la retraite d'office ne s'analysait en licenciement que dans certains cas, par exemple parce que toutes les conditions n'étaient pas réunies en terme de taux plein...
Depuis 2008 l'employeur doit demander l'accord du salarié jusqu'à ses 70 ans, passé ce cap la rupture ne s'analyse pas comme un licenciement avec les demandes d'autorisation...
Je ne vois pas au passage en quoi les salariés peuvent attester de quoique ce soit relativement à l'âge du capitaine ni en quoi la similitude parfaite des attestations constitue forcément un faux.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés