



Comment prouver que je suis bien le responsable de site?

Par **jean moxifene**, le **12/02/2014** à **10:42**

bonjour
j'ai été débouté aux prud'hommes en première instance à paris(Louis Blanc).Je suis cadre et je suis devenu responsable du site sans mention de ma responsabilité dans mon contrat de travail. Le jugement affirme que je n'apporte pas la preuve de ma responsabilité, alors que de nombreuses pièces administratives internes et le témoignage d'anciens collègues montrent que je suis bien le responsable. Pourquoi? peut-etre qu'en droit du travail seul le contrat de travail fait foi?
Puis-je contester en appel et ai-je de réelles chances de gagner ou bien vaut-il mieux s'abstenir?
merci de vos réponses

Par **moisse**, le **12/02/2014** à **16:05**

Bonjour,
La réponse est simple : vous devez disposer d'un mandat de représentation ou une délégation pénale.
Ces documents sont écrits et comportent avec le signature du représentant légal de l'entreprise, l'acceptation claire et non équivoque du mandat.
En outre la rémunération doit correspondre à un tel niveau de responsabilité, pour écarter les situations de subordination qui obligent le salarié à accepter des mandats sans réelle qualification, mais qui le transforment en "fusible" vis à vis des responsabilités qui incombent au dirigeant d'entreprise.

Par **jean moxifene**, le **13/02/2014** à **11:29**

bonjour et merci à moissernen fait dans mon licenciement la direction affirme que je me suis autoproclamé responsable de mon site et que je n'avais aucune fonction hiérarchique sur les autres salariés.j'ai été nommé responsable oralement il y a 25 ans et de nombreux documents le prouvent:émargement sur les feuilles de présence des responsables,la direction me demande de réorganiser les planning pour ouvrir le samedi,ds un CDD,il est écrit que le remplaçant "est placé sous la hiérarchie directe de Mr moxifene", "nous vous demandons de recevoir les commissaires aux comptes", qui s'adressent ensuite à Mr Moxifène en tant que "responsable"etc;;;;;plus témoignages d'anciennes salariées que j'avais embauchées...rnles pièces étaient dans mes conclusions mais les juges de l'encadrement ont considéré que je n'apportais pas la preuve de mon statut de responsable.Il faut dire que ce statut n'apparaît pas ds mon mon contrat,il est uniquement factuel!rnAi-je intérêt à contester en appel ou la cause est-elle perdue?rnC'est une nouvelle direction qui m'a licencié et qui fait fief de ne pas connaître mon statut(de fait)rnmerci de votre réponse,amicalement

Par **moisse**, le **13/02/2014** à **19:28**

Bonsoir,rnAinsi que je vous l'ai dit, tous les cadres ont des responsabilités plus ou moins importantes, et s'inscrivent dans une hiérarchie plus ou moins étoffée selon la taille des entreprises.rnMais la véritable responsabilité s'exprime sous 2 plans :rn* le pouvoir de représentation bancaire (signer des chèques, ordres de virement...)rn* avoir la délégation pénalernOn peut aussi ajouter d'autres considérations, comme celle de présenter et répondre d'un budget, de fixer les objectifs et prévoir les moyens pour y parvenir...rnLa responsabilité ce n'est pas que de s'occuper en relative indépendance d'un site d'exploitation et des salariés qui y travaillent, si les mandats de représentations ne sont pas établis.rnVous savez, quand vous voyez des gendarmes qui déboulent de temps à autre pour des infractions routières de vos salariés, ou que vous êtes convoqué par un juge d'instruction pour un accident du travail survenu pendant vos vacances, vous apprenez ce qu'est la vraie responsabilité d'une exploitation.rnCeci étant je ne vois pas trop ce que cela change au niveau de la controverse qui vous oppose à l'employeur.

Par **jean moxifene**, le **14/02/2014** à **00:25**

bonsoirrnmerci moisse mais les prud'hommes ont considéré que je n'avais pas de supériorité hiérarchique sur mes collègues(5 personnes au total) alors que les docs internes prouvent le contraire.Est-ce une erreur de leur part, par défaut de lecture des pièces ou bien aurait-il été nécessaire que ma supériorité hiérarchique soit expressément mentionnée dans mon contrat? c'est un point essentiel des motivations de mon déboutement.rncordialement

Par **moisse**, le **14/02/2014** à **08:34**

Bonsoir,rnLes points essentiels sont ceux évoqués dans la controverse soumise au conseil pour appréciation.rnJ'ignore les griefs exposés par l'employeur, mais dans le contexte général que vous exprimez, je soupçonne le reproche d'un abus de pouvoir de votre part, ou allégué comme tel, qui a plongé l'entreprise dans l'embarras d'où votre licenciement.rnLe mandat de

représentation doit être clairement établi et clairement accepté, il doit soit délimiter un espace décisionnaire soit au contraire être d'une portée générale.
Bien sûr on peut observer des gérances de fait derrière des gérances de droit (le fameux homme de paille), mais il s'agit en général d'affaires pénales qui mettent en évidence une construction fictive pour éluder les responsabilités.

Par **jean moxifene**, le **14/02/2014 à 10:07**

Bonjour,
La DRH affirme que Madame X "est en charge des salariés du site" peut-on considérer que Madame X est la responsable du site.
Cordialement,

Par **moisse**, le **14/02/2014 à 11:02**

Bonjour,
On peut aussi considérer que Madame X doit cuisiner et servir à la cantine les salariés du site.
Vous tournez autour du pot.
J'ignore si vous voulez réellement de l'aide en vue d'apprécier l'opportunité de faire appel, avec les frais que cela implique, mais si c'est le cas il faut expliciter clairement ce qui vous est arrivé.
Ou alors consulter votre avocat, ou si vous avez omis de vous constituer en première instance, de le faire maintenant.
Lorsqu'un salarié est débouté au CPH il est rare que celui-ci consente des dommages à l'employeur au titre de l'article 700 du code de procédure, mais en chambre sociale cela ne sera pas forcément le cas.

Par **alterego**, le **14/02/2014 à 15:50**

Bonjour,
Etiez-vous assisté d'un Conseil ? Que pense-t-il de cette décision ?
Vous n'avez pas convaincu le Conseil des Prud'hommes et, malheureusement, vous n'arrivez pas davantage à nous convaincre quant à la "responsabilité" que vous revendiquez ou quant à votre quelconque "supériorité hiérarchique" dans l'entreprise.
"Le jugement affirme que je n'apporte pas la preuve de ma responsabilité, alors que de nombreuses pièces administratives internes et le témoignage d'anciens collègues montrent que je suis bien le responsable"
Sachez qu'en cas de non-conformité, le juge peut écarter une preuve des débats en l'estimant irrecevable et non utilisable. En ce cas, elle n'a aucune valeur démonstrative.
Quant aux attestations de témoins, elles devaient remplir certaines conditions de recevabilité (conditions de fonds et conditions de forme) et comporter certaines mentions obligatoires (Code Civil, art. 202). Si ça n'a pas été le cas, elles auront suivi la même destination que le reste.
Cordialement