



Requête prudhomme abusive

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

Bonjour,rnrnNous avons entrepris une rupture conventionnelle avec une salariée, elle a accepter verbalement, et par un commun accord elle est reste chez elle en congés sans solde durant les 3 semaines de procedure, nous lui avons remis la convention de rupture ainsi que la lettre de souhait de congés sans solde a signer. Quelques jours plus tard elle nous signale vouloir etre indemiser meme si elle occupait pas son poste. Nous refusons bien évidemment et recevons quelques jours plus tard une convocation aux prud homme pour la conciliation. Elle nous accuse de l avoir menace et exclu de son poste et reclame des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - nous sommes un peu sous le choc et un peu perdu car nous n avons fait aucunes démarches de licenciement et la personne est toujours en contrat dans l entreprise et ne vient plus travailler , elle nous remet aucuns justificatifs nous avons penser reconvertir cela en abandon de poste mais avec la procedure prud homme engagee nous savons pas quels sont nos droit ... Nous pensons que cette personne essaie de nous extorquer de l argent .Que devons nous faire ? Quelle sanctions sont possible a notre encontre et surtout quel recours avons nous contre ce salarié malhonnête ?

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

Bonjour,rnSurtout ne pas recourir à l'abandon de poste.rnUn employeur n'est pas obligé:rn* de relever et sanctionner un abandon de postern* de rémunérer un salarié absent du poste de travail.rnVous établissez donc un bulletin de paie normal.rnSurtout pas d'attestation Pole-emploi, de certificat de travail...rnLa 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.rnVous 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 solliciterez une indenmité 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 reponses,
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 lancer la rupture conventionnelle debut octobre et nous avons reçu la convocation prudhomme debut novembre pour conciliation debut fevrier ..
Et d apres ce que j ai compris il ne se passe pas grand chose a ce rendez vous qui sera certainement reporte a plusieurs mois pour jugement ... Ma crainte, si je ne fait rien est d etre obliger en cas de defaite de payer tout les mois aux salaires depuis octobre puisque il ne peux pas pretendre a ses allocations chomage pendant la duree de la procedure car par mon fait je n ai pas engager de rupture du contrat de travail.peux t on nous demander de le remunere meme si il n a pas travaillé?
Les demandes chiffrées font mention de 2 mois de remunerations seulement+ indemnites pour licenciement sans cause reelles et serieuse et non respect de la procedure de licenciement: le salarié peut il demander tout cela sans meme que l on ai engager de procedure ? Ou selon ses dire se croyant licencier verbalement le juge peut il considerer cela comme un licenciement?meme sans preuves? Aussi,es ce que pour le jugement au tribunal de nouvelles demandes peuvent etres ajoutees par le salarié ou le juge s'en tiens a la demande initiale?
Merci pour vis eclaircissement

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. rnPar 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.rnEt vous souhaitez savoir si vous devez [citation] rien faire et d attendre le jour de la conciliation ? [/citation] rnEn 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 :rn1/ 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,rn2/ 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.rn3/ vous le mettez en demeure de reprendre son poste sans délai.rnAprès un délai de 48 heures, s'il ne revient pas, vous enclenchez la procédure disciplinaire en passant par la mise à pied conservatoire, convocation à entretien préalable, puis licenciement. rnAinsi 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.rnSi 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 le cas 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. rnComme 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.rnCela revient à fournir au salarié ce qu'il attend, un licenciement:rn* lui permettant d'ouvrir une controverse au CPHrn* l'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.rnL'abandon de poste est une infraction permanente, et rien n'oblige à la sanctionner.rnAlors autant attendre le retour du salarié au moins pendant quelques mois.

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

Bonjour,rnMerci pour votre aide- concernant les ecrits que nous avons faits: il y a la lettre de convocation a l'entretien préalable a 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 forcé car soit disant elle n'avait pas demandé de congés alors que nous avons jamais eu de demande écrite pour les CP auparavant...les CP doivent-ils être demandés par écrits?rnrnConcernant cette lettre? Si je fais ce courrier et que le salarié joue le jeu et revient à son poste alors que ferai-je? rnrnDans 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,rnLe bât blesse au niveau de la mise en congés sans solde.rnUne 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...)
rnPar 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.