Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle par l'employeur juste avant le procès

Par **Patricia Danzin**, le **16/10/2017** à **23:12**

Bonjour,

J'ai intente une action en justice contre mon patron lui même étant l'auteur du harcèlement. Le harcèlement est bien prouvé selon mon avocat et le dossier de mon patron ne contient rien quasiment en contestation du mien. Le procès est dans 15 jours et la surprise il a peur du procès car je vais tout dénoncer sans compter ses fraudes et autres. Et là on me propose 40 000€ net tout compris.
J'ai 20 ans d'ancienneté non cadre. Sachant que mon indemnité légale de licenciement s'élève a 14000€. Plus preavis conges ect donc environ 20 000€. Cela signifie qu'il me propose 20 000€ en plus. Je trouve cela peu, puis je esperer davantage sachant que je suis en position de force et que cet arrangement est son initiative car il veut éviter le procès.
Merci de votre aide

Merci de vos réponses

Par **Visiteur**, le **16/10/2017** à **23:19**

Bsr,
En allant au procès, vous aurez des dommages et intérêts en plus du licenciement si vous gagnez.
Pour le reste, il n'est pas de notre ressort de vous dire combien vous pourriez exiger.

Par **Patricia Danzin**, le **16/10/2017** à **23:25**

Merci pour votre réponse. En fait oui les dommages et intérêts demandés sont de 50 000€ Plus les 15000€ pour le harcèlement moral. Je sais bien que ce sont des montants maxi et que les tribunaux attribuent moins. J'ai ces éléments en tete. Ma question n'était pas de savoir un montant précis mais d'avoir un avis si l'arrangement proposé était selon vous honorable?

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **23:28**

Bonjour,
En tout cas, il ne s'agit pas seulement d'une rupture conventionnelle...
Vous n'obtiendrez la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur que si vous l'avez demandée, cela impliquerait dans une entreprise d'au moins 11 salariés une indemnité d'au moins 6 mois de salaires...
C'est votre avocat qui pourrait vous conseiller au mieux sur la position à adopter et les sommes à demander...

Par **Patricia Danzin**, le **16/10/2017** à **23:34**

Merci pour votre reponse. J'ai peur de ne pas avoir bien compris mais oui effectuvement si je refuse sa proposition ou negocier davantage, le proces est dans 15 jours et c'est effectivement une demande de résiliation judiciare. La il me propose 40000€ pour en finir tout de suite. Pour moi je me dis qu'il me propose 20000€ ce qui correspond a 9 mois de salaire puisque en indemnite legale de licenciement preavis conges payes restant cela se chiffre a un peu moins de 20 000€ donc il me propose en plus lequivalent de l'indemnité légale. Je vois sur les forums que pour 20 ans d'anciennete cela tournerait entre 20 et 24 mois de salaire. On en est loin je trouve.

Par **P.M.**, le **16/10/2017** à **23:58**

Personnellement, je ne me livre pas au jeu des pronostics en préjugeant de ce que pourrait l'indemnité en plus de celle minimale que je vous ai indiquée en plus du préavis et de l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective applicable...
Par ailleurs, un Jugement n'est jamais gagné d'avance...

Par **Patricia Danzin**, le **17/10/2017** à **00:08**

Oui bien entendu rien n'est gagné d'avance. Je voulais juste m'assurer de sa proposition si elle était honorable au vu de ma situation ou si je devais plutot aller au procès. Car j'ai un lourd passif Des années de harcèlement moral et tout ce qui en a decoulé aussi bien personnellement que financièrement. Il a été extrêmement loin dans ses agissements répétés. Mon dossier est bien fourni et très risqué pour lui d'ou sa proposition d'arrangement. Il a plus ou mois reconnu ses torts et surtout n'a rien a me reprochee. Aucun avertissement a mon encontre uniquement des pressions pour m'obliger à démissionner. J'ai resiste et j'ai fini par lancer cette procedure devant les prud hommes pour qu'il reponde de ses actes. Sa proposition est deja un premier aveu pour moi. Mais j'ai l'impression que sa proposition n'est pas correcte au vu de ce dossier. Ma demande était juste de savoir si je n'etais pas perdante en acceptant sa demande

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **17/10/2017** à **00:28**

Vous avez un avocat qui connaît bien votre dossier donc notamment aussi de quelle entreprise il s'agit par sa taille en nombre de salariés, sa capacité financière, etc...
Vous voudriez que l'on puisse vous dire ce qui serait honorable mais alors c'est d'obtenir le maximum surtout pour des faits de harcèlement même si l'on doit ignorer que la procédure peut durer notamment en cas d'Appel...
De toute façon si en acceptant un arrangement, vous resteriez frustrée par crainte de ne pas avoir demandé assez, mieux vaut aller jusqu'au bout mais pour ma part, je me refuse de vous donner un avis d'une manière irresponsable en n'ayant pas tous les éléments d'une affaire aussi importante...

Par **Patricia Danzin**, le **17/10/2017** à **00:51**

Oui tout a fait je comprends vos arguments il est evident qu'il s'agit d'un cas complexe et particulier. Mon avocat me conseille d'accepter effectivement pour eviter appel éventuel et durée dans le temps. J'ai juste ce sentiment d'être perdant dans cette histoire en acceptant. Surement de ne pas avoir la satisfaction de le voir assumer ses actes devant la cour. Je suis plus vers un refus pour le moment. Je vais y réfléchir car ce n'est pas une décision facile. En tout cas merci d'avoir pris le temps de me conseiller. Bonne fin de soirée. Cordialement

Par **P.M.**, le **17/10/2017** à **08:15**

Bonjour,
Je pense qu'en tout cas, il y a matière à négociation pour faire augmenter le montant et ainsi si l'employeur refuse, vous n'aurez pas de regret de refuser sa proposition sachant que de toute façon cette proposition amiable est un aveu de sa culpabilité...

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **16:56**

Bonjour,
Ne connaissant pas le dossier,il est très difficile de donner un avis.
Il faut savoir qu'en matière d'harcèlement moral ,c'est toujours très difficile à prouver et un procès gagné en première instance peut être perdu en CA ou vis versa.Les sommes demandées sont très rarement allouées ,voir même jamais dans leur totalité ,c'est pourquoi on demande toujours plus;mais les juges le savent....
Le problème qui se pose en pareil cas,c'est l'indemnisation de la victime ,mais aussi sa capacité à pouvoir trouver du travail après.Car ce genre de procès se connait très vite et la victime risque d'être grillée après pour retrouver un emploi.
Si une transaction est proposée ,je serai tenté de dire ,il faut négocier ,afin que l'affaire ne soit pas rendue publique ,mais cela dépend du degré de gravité d'un tel harcèlement moral et de ses conséquences psychologiques.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Votre avocat est certainement le mieux placé pour vous conseiller et je crois qu'il le fait très bien en maitrisant bien le dossier.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **17:15**

Bonjour,
En tout cas personnellement je ne vous dissuaderais de poursuivre l'action judiciaire par peur de ne pas pouvoir retrouver un emploi car cela me semble scandaleux et honteux comme pression qui vient s'ajouter à ce que vous avez subi et je m'étonne que sur un forum juridique on puisse ainsi donner raison à ceux qui veulent imposer le silence en cas de harcèlement moral ou sexuel et faire que l'affaire ne soit pas rendue publique au moment où une campagne est destinée à libérer la parole des victimes...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **17:35**

Merci de vos réponses . Le harcèlement subi pendant cinq ans a été très loin et très grave. J'ai l'envie d'en finir car je connais effectivement les risques entre l'appel et l'envie parallèle de le faire payer de manière publique car une chose est certaine il ne m'impressionne pas et ne me fait pas peur. En gros cela correspond à 11 /12 mois de salaire. Pour être très honnête j'en espérais 20. On est bien loin du compte et je vois bien que tout cela est une loterie soit j'accepte soit je vais au procès avec les risques que cela encours. Et les frais de procédure qui s'y ajoutent . J'ai trois enfants et aussi la difficulté à 41 ans de trouver rapidement un travail. Après 20 ans d'ancienneté est un tel dossier j'ai souhaité davantage pour acheter mon silence mais selon mon avocate il est au maximum et niera pas au-delà et selon elle la proposition est convenable mais j'ai cette impression que ça cela ne l'est pas . Ct compliqUe... en tout cas merci

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **18:04**

Bonsoir,
En tout cas ce que je voulais préciser c'est que jamais je ne soutiendrai des patrons voyous ,et le vôtre semble en être un .
Je vois que vous avez une avocate qui comprend bien la situation qui essaye de faire de son mieux ,qui je pense vous a très bien conseillé .
Ce qu'il faut maintenant ,c'est vous refaire une santé,retrouver un emploi où vous soyez bien .
Bon courage .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **18:47**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si vous ne soutenez pas un patron voyou vous sous-entendez que les autres pourraient passer la victime en coupable d'avoir dénoncé des faits de harcèlement et refuser de l'embaucher, c'est une curieuse conception à moins de considérer qu'ils sont tous des voyous...
Nous n'avons pas à influencer la personne dans sa décision personnelle avec de tels arguments à mon sens...
J'ajoute que normalement une transaction ne se négocie et ne se conclut qu'après la rupture du contrat de travail ce qui n'est pas le cas pour l'instant apparemment...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **18:47**

Oh que oui! 20 ans de bons et loyaux services! Je lui ai permis de faire de tres bons chiffres grace À un investissement sans faille et bien au-delà de ce que l'on attendait car quand je fais quelque chose je le fais à fond on est trouvé tous notre compte mais le souci c'est que c'est une boîte familiale et il a fait évoluer de manière négative cette société est tout le monde s'en va. Moi il a tout essayé pendant des années pour me faire craquer démissionner mais j'ai tenu bon et je l'ai traine devant les trubunaux! Je sais beaucoup de choses sur lui et cses fraudes et il sait parfaitement. Il attendu la dernière minute pour voir si je tiendrai et me fait une proposition quelques jours avant. De toute façon il a déjà beaucoup perdu ça ct certain. Tous les meilleurs éléments sont partis et aujourd'hui même s'il ne l'avoue pas il s'en mord les doigts car mettre sa famille ses amis ça ne donne jamais rien de bon

Par **miyako**, le **18/10/2017** à **20:17**

Bonjour,
"" La transaction se négocie une fois la rupture ""
Ce n'est plus d'actualité aujourd'hui .
La conciliation dans tous les procès civiles ,prud'homales et même pénales se fait de plus en plus et est largement encouragée par les juges .
Si une action est pendante devant le CPH à toutes les phases de la procédure une transaction sous forme de conciliation peut avoir lieu.
La conciliation peut se faire sous sein privé avec ou sans homologation par le CPH.
Les avocats savent faire et le font de plus en plus vu la complexité des procédures,les frais et les délais interminables ,même pour de simples affaires.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **21:16**

Il y a longtemps que l'audience de conciliation doit être passée puisque nous sommes maintenant à moins de 15 jours de l'audience de Jugement...
Il convient de distinguer le conciliation d'une transaction...
Ce qui est faux c'est d'affirmer que la transaction peut être conclue et même négociée avant la rupture du contrat de travail, ce qui est toujours vrai aujourd'hui et je me réfère, entre

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

autres, à ces décisions de la Cour de Cassation :
- Arrêt 05-42856 :
[citation] la cour d'appel a relevé que Mme X..., qui était en état dépressif avait reçu le projet de transaction avant son licenciement et s'en était entretenue avec un défenseur syndical ; qu'elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que les parties s'étaient entendues sur la transaction qui, bien que signée après, n'a donc pu valablement régler le différend entre les parties sur la qualification de la rupture ou sur ses effets
[/citation]
- Arrêt 06-41846
[citation]qu'il ressortait des constatations de fait que la transaction avait été discutée avant le licenciement et n'avait pas été modifiée par la suite, ce dont il résultait que, bien que signée après, elle n'avait donc pu valablement régler le différend entre les parties sur la qualification de la rupture ou sur ses effets et devait être annulée[/citation]

P.S. Après s'être précipité pour affirmer que c'est faux qu'une transaction ne peut pas être négociée avant la rupture, il vient de modifier son message...
Mais c'est bien d'actualité de rompre le contrat de travail sinon vous restez salariée de l'entreprise donc il devrait y avoir éventuellement rupture conventionnelle puis ensuite transaction...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **21:24**

La conciliation a deja eu lieu et n'a rien donne. La c'est le procès qui arrive dans quelques jours. Il sait le contenu desormais de mon dossier et voila pourquoi il me propose un arrangement. Apres je ne suis pas sur que la rupture conventionnelle soit validee par la DIREECTE car on m'a dit qu'en arrêt maladie et pour harcelement moral la rupture conventionnellle peut etre refusée.

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **21:50**

La rupture conventionnelle pourrait en effet être refusée mais d'une manière ou d'une autre, il faudrait bien rompre le contrat de travail si vous renoncez au Jugement et à la résiliation judiciaire du contrat de travail pour qu'éventuellement ensuite vous puissiez éventuellement être indemnisée par Pôle Emploi, c'est pourquoi j'ai soulevé ce problème qui me semble important pour vous et qu'il faudrait étudier...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **22:13**

Je suis toujours salarié de cette entreprise donc si jaccepte la transaction il y a licenciement et donc renoncer au proces et a la resiliation judiciaire. L'element important a etudier vous voulez dire quoi exactement j'ai pas tout a fait compris je crois?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **22:27**

Un licenciement nécessite une procédure et sa notification motivée par lettre recommandée avec AR donc il devrait intervenir avant la négociation et la conclusion de la transaction ne pourrait éventuellement prévoir qu'une rupture amiable mais pas forcément reconnue par Pôle Emploi comme étant indemnisable...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **22:34**

Alors oui mon avocat m'a dit que pour Pole emploi mes droits seront ouverts après un délai de 4 mois donc clairement retrouver un emploi immediatement sinon aucun intérêt. Je suis perdu entre l'idée d'accepter ou d'aller au procès. Pour moi nous devons négocier davantage mais selon l'avocat il n'ira pas au delà !

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **22:45**

Je ne sais pas à quel délai l'avocat fait référence mais si c'est celui qui après une rupture non reconnue comme une perte involontaire d'emploi c'est celui qui permet de déposer un dossier pour examen devant la commission paritaire, rien n'est sûr car l'indemnisation n'est pas accordée d'office...
Mais cela me donnerait raison ce ne serait ni un licenciement ni une rupture conventionnelle vous permettant d'être indemnisée immédiatement par Pôle Emploi en dehors du dépôt de plainte pour faits délictueux...
Il me paraît quand même osé pour l'avocat même s'il connaît votre dossier et l'employeur de pouvoir prétendre qu'il n'ira pas au-delà car dans ce cas, il ne craint pas réellement une condamnation...
Je vous ai déjà dit qu'en cas de résiliation judiciaire l'indemnité minimale après deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés est de 6 mois de salaires an plus de celle de licenciement...

Par **Patricia Danzin**, le **18/10/2017** à **22:56**

Ah oui 6 mois de salaire pour 2 ans d'ancienneté ? Jen ai 20 au compteur. Apres 20 ans se travail pour lui je le connais tres tres bien et je peux vous dire qu'il est extrememement rare qu'il mette la main au portefeuille je suis un cas a part dans cette societe. Il ne lache jamais rien. Pour mon dossier en cas de proces mon avocat a demande 50000€ dommages et interets pr licenciement nul ainsi que 15000€ pour harcelement moral. A cela on ajoute lindemnite licenciement soit 14000€ environ pour ces 20 ans ainsi que indemnité préavis, conges payes ect ect... voila maintenant ce sont des montants qui ne seront surement inferieurs en cas de victoire (bien sur je parle des dommages interets et pr le harceleement moral). Min avocat me dit qu'en cas de victoire il fera probablement appel ect ect... Elle me dit aussi qu'avec les arrets maladies je risque d'être déclaré inapte par la medecine du travail et

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

que cela compliquerait la procedure. Je ne sais plus quoi faire je me dis qu'elle a raison de me prevenir des differents risques et en meme temps je me demande si entre avocats il ny a pas aussi ds arrangements. Jai l'impression que mon avocat m'incite fortement a accepter...

Par **P.M.**, le **18/10/2017** à **23:12**

Si j'ai bien compris, cela ne peut pas être pour licenciement nul puisque vous êtes encore salariée mais plus vraisemblablement au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail...
A priori, même si un licenciement pour inaptitude intervenait avant
la résiliation judiciaire du contrat de travail c'est celle-ci qui serait examinée en premier à condition de ne pas contester le premier pour que cela ne puisse pas être interprété comme une renonciation à la dite demande de rupture conventionnelle...
Il faudrait vraiment que vous ayez une conversation avec votre avocat pour prendre votre décision et que vous vérifiez si l'exécution provisoire est demandée dans ses conclusions pour qu'elle ne soit pas limitée à 9 mois de salaire...

Par **miyako**, le **19/10/2017** à **09:47**

bonjour,
« Titre VII
« RÉSOLUTION AMIABLE DES DIFFÉRENDS
« Art. R. 1471-2. Le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure :
« 1° Après avoir recueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose ;
« 2° Enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure.
« L'accord est homologué, selon le cas, par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement. »
_____
A tout moment de la procédure ,on peut rencontrer un médiateur,
ce qui facilitera l'homologation de l'accord par le BJ sans qu'il y est procès ,ni plaidoiries.
_____

Il s'agit bien d'une transaction amiable ,avant le procès, (et cessons de jouer sur les mots d'une façon peu sérieuse)Une transaction c'est une négociation qui aboutit à une conciliation .La présence d'un médiateur permet de la faire homologuer par le Bureau de Jugement,sans débat contradictoire.
Et même sans médiateur le BJ prend acte de la conciliation,mais cela n'a pas la même valeur juridique
Pour la rupture conventionnelle ,cela me marchera pas ,car il y a un conflit très grave,ce n'est pas une simple dispute ou une incompatibilité d'humeur.
Pour Pôle Emploi
Dès l'instant qu'il y a homologation de l'accord par le BJ (décision de justice),je ne vois pas pourquoi Pôle Emploi refuserait .

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il ne s'agit pas de l'ancienne transaction qui existait avant et qui effectivement pouvait prêter à interprétation par Pôle Emploi.
Ce genre de transaction qui se pratiquent toujours, est fortement déconseillée.
Elle peut être remise en cause par les parties et Pôle Emploi peut dire qu'il s'agit d'une démission déguisée;
alors que avec l'homologation on ne peut pas la remettre en question.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/10/2017** à **10:03**

Bonjour,
Une fois de plus vous perturbez un sujet après nous avoir dit que la conciliation remplaçait la transaction et avoir affirmé :
[citation]La conciliation peut se faire sous sein privé avec ou sans homologation par le CPH.[/citation]
Vous reconnaissez que normalement elle se fait par l'intermédiaire d'un médiateur et avec homologation par la Conseil de Prud'Hommes...
C'est donc différent de la transaction qui existe évidemment toujours laquelle a valeur de la chose jugée...
Pôle Emploi pourrait refuser l'indemnisation même si la rupture amiable est homologuée par le Conseil de Prud'Hommes parce que ce ne serait pas une rupture conventionnelle et c'est différent d'une résiliation judiciaire ou d'une prise d'acte de rupture analysée comme ayant les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'avocat de l'intéressée l'a confirmé mais vous ne vous étiez même pas préoccupé de cela...
Vos affirmations peu sérieuses sur la transaction sont mises à mal une fois de plus, entre autres, dans ce dossier 1 et ce dossier 2...

Par **miyako**, le **19/10/2017** à **18:04**

Bonjour,
Un article particulièrement intéressant et qui s'applique pleinement aux CPH

Décret du 20 janvier 2012 : la force exécutoire accordée à tous les accords homologués par le juge ?
En matière de règlements amiables des différends, l'ordonnance n° 2011-1540 du 16 novembre 2011 prise en application de la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit et transposant une directive du Parlement européen et du Conseil du 21 mai 2008, avait constitué une première avancée notable, en matière notamment de médiations dans un cadre civil et commercial. Le décret du 20 janvier 2012, particulièrement attendu notamment en ce qu'il permet l'entrée en vigueur de la procédure participative, va encore plus loin.
Décret du 20 janvier 2012 : la force exécutoire accordée à tous les accords homologués par le juge ?
Le décret du 20 janvier 2012 crée tout d'abord un livre V au sein du Code de procédure civile (CPC) consacré aux modes de résolution amiable des différends en dehors d'une procédure

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

judiciaire, réglementant la possibilité pour les parties, à l'occasion d'un différend, de le régler avec l'aide d'un médiateur, d'un conciliateur de justice ou de leurs avocats dans le cadre d'une procédure participative (CPC, art.1528 à 1568).
Ce nouveau livre contient 3 titres : le premier est relatif à la médiation et la conciliation conventionnelle ; le deuxième régit la procédure participative ; le troisième traite enfin des dispositions communes aux accords issus de la médiation, de la conciliation ou de la procédure participative.
Le décret abroge l'article 1444-1 du CPC qui prévoyait l'homologation d'une transaction par le juge du tribunal de grande instance, lui conférant ainsi la force exécutoire. Le nouvel article 1565 du CPC prévoit désormais que tous les accords issus d'une médiation, d'une conciliation, d'une transaction ou d'une procédure participative peuvent être soumis au juge pour homologation.

La force exécutoire ainsi conférée ne sera donc plus réservée aux actes issus de la transaction mais sera désormais ouverte à tous les accords relevant d'un processus de règlement amiable des litiges prévu par le CPC.

Dorénavant, il conviendra de saisir le juge compétent pour connaitre du contentieux dans la matière considérée, sauf disposition spéciale prévue par le présent livre (CPC, art. 1565). Le juge du tribunal de grande instance n'a donc plus une compétence exclusive pour l'homologation (CPC, art. 1565). Une procédure de saisine du juge par voie de requête est prévue à l'article 1566 du CPC.

Il convient de préciser que, selon le type de procédure choisi par les parties, s'applique un régime particulier de saisine du juge aux fins de l'homologation de l'accord :

- Pour les accords de médiation conventionnelle, la demande d'homologation est présentée au juge par voie de requête par l'ensemble des parties à la médiation ou à l'initiative de l'une d'entre elle à condition d'obtenir l'accord exprès de toutes les parties à la médiation (CPC, art. 1534).

- Pour les procédures de conciliation menées par un conciliateur de justice, la demande tendant à l'homologation du constat d'accord doit être présenté au juge d'instance par requête d'une des parties à moins que l'une d'elles ne s'oppose à l'homologation dans l'acte constatant l'accord (CPC, art. 1541).

- Lorsqu'un accord mettant fin à un différend est trouvé dans le cadre d'une procédure participative, la demande d'homologation doit être présentée au juge par la partie la plus diligente ou par l'ensemble des parties. A peine d'irrecevabilité de la demande, la requête est accompagnée de la convention de procédure participative (CPC, art. 1557).

- En revanche, lorsqu'il ne s'agit que d'un accord partiel dans le cadre d'une procédure participative, les parties peuvent saisir le juge afin qu'il statue sur le différend résiduel soit conformément aux règles qui régissent la procédure applicable devant lui, soit par une requête conjointe signée par les avocats les ayant assistées au cours de la procédure participative (CPC, art. 1560).

- En outre, les accords issus d'un processus transactionnel, sans qu'il ait été recouru à une médiation, une conciliation ou une procédure participative, sont homologués selon la procédure décrite à l'article 1565 du CPC : le juge compétent sera le juge du contentieux dans la matière considérée (CPC, art. 1568). Ce dernier est saisi par voie de requête par la partie

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

la plus diligente ou par l'ensemble de parties.

L'accord de transaction se démarque des autres procédures en ce qu'il conserve seul l'autorité de la chose jugée (CPC, art. 2052).

Ajoutons que l'ordonnance du 16 novembre 2011 remaniait l'article 3 de la loi n°91-650 du 9 juillet 1991 relative aux procédures civiles d'exécution.

Cette dernière ajoute une catégorie aux titres exécutoires : les décisions des juridictions de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif lorsqu'elles ont force exécutoire ainsi que les accords auxquels les juridictions ont conféré force exécutoire. Le nouvel article 1565 prévoit la liste des accords qui peuvent être homologués par le juge et ainsi obtenir force exécutoire. De part la combinaison de ces deux articles, nous pouvons en déduire que les accords conclus dans le cadre du Livre V du CPC deviennent des titres exécutoires lorsqu'ils sont homologués par le juge compétent.

Cela veut dire qu'une homologation d'une transaction par le Président du Bureau de Jugement CPH donne à celle-ci une force exécutoire certaine;
En plus ,elle garantie la non imposition (ni à l'IRPP,ni à la CSG) des dommages et intérêts .
C'est bien là toute la différence avec des accords transactionnels,y compris la rupture conventionnelle , fait sous sein privés ,hormis la conciliation devant le B.J. qui reste un jugement
Quant à Pôle Emploi ,je ne vois pas de quel droit ,l'ouverture aux droits aux allocations seraient refusées.

Je pense que l'on a tout dit et qu'il appartient l'avocate de notre salariée de faire le point en toute compétence .

En tout cas une fois de plus l'attitude discourtoise de "Maître PM" à mon égard ne m'étonne pas du tout . Mais j'en ai l'habitude.....
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/10/2017** à **18:55**

Ceci rejoint donc les deux dossiers que j'ai fournis...
Je n'ai jamais dit le contraire mais c'est vous qui avez indiqué que la transaction n'existait plus...
Elle a donc plus de valeur qu'une conciliation contrairement à ce que vous prétendiez et peut tout autant être éventuellement homologuée par le Juge, en l'occurrence le Conseil de Prud'Hommes, mais :
[citation]L'accord de transaction se démarque des autres procédures en ce qu'il conserve seul l'autorité de la chose jugée (CPC, art. 2052).[/citation]
Je n'ai jamais dit que la rupture conventionnelle suffirait mais évidemment qu'elle devrait être suivie d'une transaction et qu'elle pourrait faciliter l'indemnisation immédiate par Pôle Emploi, en tout cas, que le problème méritait d'être soulevé...
Quant au caractère discourtois de mon attitude parce que je vous porte la contradiction, c'est votre refrain pour vous victimiser mais quand vous prétendez que je joue sur les mots d'une

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

manière peu sérieuse, je n'en fais pas cas pour gémir...
Ce qui est discourtois vis à vis des intéressés et des lecteurs c'est de vouloir toujours contester mes positions mais je pense que les uns et les autres savent distinguer les conseils utiles...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés