Image not found or type unknown

Conseil des Prud'hommes /départition

Par **lysiale**, le **08/03/2014** à **10:43**

Bonjour à tous
J'ai saisi le Conseil des Prud'hommes il y a 5 ans maintenant le résultat reçu débouté en dèpartition .CDI depuis 5 mois faisant suite à 2 CDD dans ce commerce .j'ai plus de 25 ans d'expériences en tant qu'employé commercial.lors d'une prise de poste habituel,signant le registre de présence ,une intérimaire surprise de me voir ,m'informe qu'elle prend mon poste ,interloqué je me tourne vers la Direction ,demande à voir le Directeur,qui me reçoit et m'informe ,gêner devoir rentrer chez moi sans explications ,autre qu'une enquête étant en cours,il m'ordonne de partir,assez stupéfaite je rentre chez moi ,contacte ma responsable pensant qu'elle saurait le fin fond du problème,mais elle n'était pas du tout au courant.je reçois un RAR me notifiant une mise à pied dite conservatoire et par la suite un deuxième RAR me précisant qu'une mesure de licenciement était prise avec une date d'entretien fixé à 3 semaines plus loin.J'attends avec impatience cette entretien le jour de celui-ci je me présente aucuns membres du personnel à ma demande ne veut être présent,donc pas de syndicat et personne à l'entretien ,c'est le chef boucher de l'époque qui me reçoit prétendant être le sous directeur,bref je me retrouve toute seule dans le bureau avec le chef boucher pour enfin connaître les motifs de cette mise à pied et de la prétendu mesure!il ne parle que de lui ,de son parcours ,de sa vie ,agacé je précise la raison de ma présence ,il continue à déblatérer sur sa vie pour finir par me faire pression en me précisant qu'il était là pour trouver un arrangement !et deviné ? ...Ma Démission !!je veut partir il reviens parlé de sa vie et me précise qu'étant seule à élever mon enfant je ne pourrai pas financièrement payer une procédure etc..bref 2 heures de tension pour s'entendre préciser que des transactions de cartes bancaires de leurs systèmes fais apparaître soi-disant une différence avec les relevés!!ce qui était totalement Faux car mes arrêtes caisses journaliers et mensuels étaient tous correctes!bref voulant en finir fatigué de cette pression durant 2 heures je gribouille sur une feuille la phrase démissionner!oui je sais quand ont à rien à se reprocher c'est totalement stupide!mais je voulais partir je n'en pouvais plus .vite chez moi je rédige une lettre à l'attention du Directeur en formulant clairement ma décision de ne jamais avoir voulue démissionner que la phrase remise le fût par pression de son chef boucher et j'explique le déroulement durant 2 heures de cette entretien !j'envoie en RAR le lendemain de l'entretien et je me tourne vers une avocate pour saisir les Prud'hommes .je reçois un RAR me notifiant le licenciement.des la connaissance de la mesure de licenciement je me booste et retrouve un travail en CDI.la conciliation se passe mal ,les intervenants sont choqués des propos relatés lors de l'entretien et enfin je reçois mon certificat de travail à la conciliation .8 mois après , le Directeur dépose plainte pour vols d'argents de la caisse nominativement sur une caisse elle non nominative (qui ne m'était pas attribué)alors une plainte pour vols d'argents sur un licenciement basé sur des transactions de cartes bancaires!enquête faite ,rien ne fais apparaître un manque ni un vols les arrêtes caisses correctes le Procureur déboute le Directeur de cette plainte .il faut savoir que leurs raisons c'est contester après 10 mois de travail correcte de ma part des relevés internes de leur système. alors que tous ceux qui ont

travailler avec une caisse dés qu'à la fin de journée on sort l'arreté caisse celui-ci si fais ressortir tous les encaissements de la journée et si problème il faut rechercher et s'expliquer le lendemain pas 10 mois après prétendre contester alors qu'aucuns problèmes n'existait de mon travail.bref je passe sur les demandes de renvoi de la partie adverse ,la lenteur des pièces à ma connaissance enfin le jugement .il n'était pas remis en cause lors des débats de la phrase gribouiller de démission mais du licenciement pour moi sans causes réelles et sérieuses.résultat partage de voix donc un autre jugement par un juge départiteur qui en l'occurrence s'est plutôt focaliser sur la démission puisque résultat je suis débouté.pour cette juge je n'ai subie aucuns préjudices j'ai retrouver un travail et rien ne prouve avoir subie une pression !j'ai pourtant pris connaissance de la lettre en RAR de l'entretien qu une mesure de licenciement était en cours avant ma phrase gribouiller de démissionner ,je suis convaincu que si d'abord à cette entretien il y aurait eût un membre du personnel ou un syndicat inexistant dans cette entreprise de plus de 20 salariés aurait été témoin de l'entretien jamais je n'aurai subie de pression et pas plus que la durée de 2 heures aurait été!la remise de mes papiers légaux j'ai attendue 2 mois et demi heureusement que j'avais retrouvé du travail !si j'ai envoyé un RAR le lendemain explicite de n'avoir jamais voulue démissionner après l'entretien de 2 heures toute seule, cette juge ne peut pas prétendre que la démission gribouiller sur une feuille et claire et sans équivoque sinon pourquoi dans ce cas revenir dessus par lettre rar le lendemain ? ce qui est trés claire c'est que c'est encore l'employeur qui aux Prud'hommes remporte malgré l'évidence claire de ce qu'il s'est vraiment produit .ou je suis une idiote ..ou vraiment trés naive sur la vérité !merci à vous si quelqu'un à vécu une situation similaire je dois avouer que je suis stupéfaite et je bouillonne intérieurement .

Par **P.M.**, le **08/03/2014** à **18:46**

Bonjour,
Les éléments produits devant le Conseil de Prud'Hommes et le Juge départiteur ne devaient pas être aussi clairs que cela pour en arriver à ce Jugement, qu'il faudrait maintenant analyser avec l'aide de votre avocate, pour envisager un Appel en améliorant donc la présentation de votre recours sur cette base...
Je vous rappelle qu'en absence de Représentant du Personnel dans l'entreprise, vous avez la possibilité de vous faire assister par un Conseiller du Salarié lors de l'entretien préalable et il faudrait savoir si cette possibilité était rappelée dans la convocation...

Par **lysiale**, le **08/03/2014** à **22:46**

Bonsoir , merci à Tedforum pour votre aide .
Lysiale

Par **miyako**, le **09/03/2014** à **00:00**

Bonsoir,
5ans pour une affaire de première instance prud'homale!!pauvre justice française!!
Certainement ,il y a eu sursis à statuer ,dans l'attente de la décision du procureur(pénal) et

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

votre adversaire a du en profiter pour abuser de la procédure,avec des demandes de renvois abusifs.
1/si l'affaire a été jugée au pénal et que le procureur a instruit l'affaire en déboutant votre adversaire ,votre avocate aurait du contre attaquée en déposant plainte pour poursuite abusive et accusations mensongères, avec demande de dommages et intérêts au pénal ,dans ces cas là,en cas de condamnation pénale du patron ,quand l'affaire revient devant le CPH,ce dernier alloue des dommages et intérêts civiles en plus de la condamnation de l'employeur.
Vu ce que vous nous exposer ,et la durée de la procédure de première instance ,votre avocate n'a pas du faire ce qu'il fallait.Il faut faire appel et surtout revoir si votre avocate maitrise bien son dossier et défend bien vos intérêts.L'histoire de la démission écrite lors de l'entretien ,dans les conditions décrites ,me paraît un peu ahurissante ,pour avoir été prise en considération par la juge départiteur,au simple motif que vous avez retrouver du travail de suite .Vous avez obligatoirement subi un préjudice moral,voir un harcélement moral lors de cette entretien,c'est çà aussi qu'il faut plaider et développer.La démission ne s'impose pas de cette manière. Il est vrai que parfois ,certain juge départiteur ,"expédie" un peu trop rapidement leur jugement .Il faut bien relire la motivation et le dispositif complet du jugement.L'argument démission ,vu le contexte que vous nous décrivez,me paraît bien léger. Très souvent les juges départiteurs voient leur jugement infirmés par la cour d'appel;ce sont dans leur grande majorité des juges d'instances formés à la va vite au droit du travail ,parfois pas du tout,vu le manque d'effectif et de moyens dans la magistrature .
Amicalement vôtre.
suji KENZO

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **00:53**

Bonsoir ,
merci à Tedforum pour ses précisions.Par ailleurs ,après avoir revérifier il n'est pas indiquer sur la lettre me notifiant la mesure de licenciement avec la date d'entretien de pouvoir être assister d'un conseiller du salarié mais obligatoirement un membre du personnel , que bien évidemment le jour de l'entretien il n'y avait comme employé qu'une caissière à son poste de travail ,mais de toute façon du personnel personnes n'avait daigné venir quand j'avais demandé une semaine avant à une employé ,sûrement pour éviter tout problème par la suite ..Contact pris avec mon avocate elle me précise les contradictions de ce jugement ,ne pas accepter ce jugement rendu , faire appel , donc cela va encore traîner ...et certainement cela finira par la seule option d'un pourvoir en cassation par la partie adverse ,donc encore des années.J'aimerai connaître des cas de jurisprudence dans une démission par intimidation ,ou les cas de démission établi claire et non équivoque ?Merci à vous .

Lysiale

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **01:17**

Bonsoir ,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci à Suji Kenzo pour son aide et toutes ses précisions.
Je me pose aussi la question de la maîtrise du dossier par mon avocate ,car je l'ai constaté lors de la prise de parole elle semblait confuse et à été par deux fois reprise par la juge départiteur pour aller à l'essentiel ,mon avocate malgré sa spécialité en droit du travail et instructeur à la Faculté ne m'a pas suivi quand j'ai voulue à mon tour déposer une requête pour accusations mensongéres sur la plainte que j'ai subie! pour elle il me fallait attendre le verdict du conseil des prud 'hommes !!me voilà confronter à une difficultés sur la réalité de ses compétences pour l'appel!!merci encore à vous .

Par **P.M.**, le **11/03/2014** à **08:42**

Bonjour,
Apparemment, vous confondez lettre de licenciement et convocation à l'entretien préalable car semble-t-il c'est cette dernière que vous avez reçu, s'il y est mentionné que vous pouvez vous faire assister par un autre membre du Personnel, c'est que normalement il y a au moins un Représentant du Personnel dans l'entreprise et ce n'est pas à l'employeur de le contacter pour qu'il vous assiste mais à vous-même...
Vous confondez aussi ce sur quoi la Cour de Cassation peut se prononcer et les effets d'un pourvoi qui n'est pas suspensif d'exécution de la décision d'Appel car il ne s'agirait plus de juger sur le fond l'affaire mais de savoir s'il a été faite une bonne application du Droit...
On pourrait essayer de vous fournir différentes Jurisprudence que ça ne correspondrait pas forcément à votre affaires et aux éléments d'appréciation fournies par les parties car comme je vous l'ai dit si c'était aussi clair que vous le prétendez le Jugement de première instance n'aurait sans doute pas été celui-ci...
Il me paraît tout à fait exagéré, sans même connaître le dossier, de mettre en cause votre avocate et porter des accusations contre le Juge départiteur car si les conclusions sont importantes, ce sont d'abord les pièces produites qui motivent le Jugement et nous ne les connaissons pas intégralement et textuellement...
Par ailleurs, nous ne connaissons toujours pas s'il y a eu plainte son résultat, il faut dire que votre exposé de présentation est particulièrement confus et que j'espère que devant le Conseil de Prud'Hommes, elle ne l'a pas été ainsi...

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **16:06**

Bonjour et merci à Tedforum pour toute ses précisions .
Pour précision ,sur la convocation à l'entretien préalable est mentionner :Nous vous précisons que,lors de cet entretien ,vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au Personnel de la société.
Je n'ai pas confondu.
Et je sait très bien que ce problème a été souligné lors de la conciliation , pas de représentant du Personnel et pas de précision de l'Employeur que le salarié peut se faire assister par un conseiller extérieur à l'entreprise et fournir obligatoirement l'adresse de l'Inspection du Travail et de la Mairie .
Pour ce qui concerne votre précision sur quoi la Cour de cassation peut se prononcer et les effets d'un pourvoi qui n'est pas suspensif de l'exécution de la décision d'appel , n'étant pas arrivé à ce stade je suppose car 5 années de procédure en première Instance ,la voie de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

recours ouverte contre la décision étant l'appel celui-ci étant juste préciser pas encore enclencher je sais de toute façon que cela ira jusqu'à la possibilité d'un Pourvoi en cassation et je sais aussi que le Jugement de cette appel qui en découlera ne sera pas suspensif mais exécutif .
Je remercie cependant Suji Kenzo pour son aide car sans émettre un quelconque jugement sur l'Avocate que j'ai choisie et qui accepte d'instruire cette affaire ni un jugement sur Mme la Juge Départiteur .
D'expliquer sur ce forum ce que j'ai vécu et traverse et constate du résultat me permet de mieux comprendre car vous savez Tedforum sa n'est pas facile , ni cohérent pour moi.
Je précise à nouveau le résultat de la plainte de mon employeur il est bien préciser
Après une enquête de la Police Judiciaire suite à la Plainte pour Vols d'Argents de la caisse par l'Employeur ,
cette plainte a été déclarée sans suite .
Mon exposé Tedforum de présentation peut paraître confus ,cependant n'ayant pas eût la parole par Mme la Juge Départiteur ce que je déplores ,je ne vous expose qu'avec mes mots sur ce Forum ,libre à vous de répondre j'ai juste besoin d'en parlé et justement personnellement cela m'aide .Je ne suis pas dans une position de voleuse ou d'avoir fauter pour en arriver là et les enquêtes le prouvent (car enquête interne aussi du système par la maintenance de l'entreprise) si je m'exprime confusément les grandes lignes de ses 5 années et ce qui en découlent sont bien préciser cependant .
Merci
Lysiale

Par **P.M.**, le **11/03/2014** à **16:27**

Ce que vous avez confondu ce n'est pas le texte indiqué dans la convocation qui correspond donc à la présence d'au moins un Représentant du Personnel dans l'entreprise mais vous appelez également cette lettre comme étant celle de licenciement...
Si la convocation, en absence de Représentant du Personnel dans l'entreprise ne mentionnait pas la possibilité de vous faire assister par un Conseiller du Salarié avec les mentions légales, il s'agit d'un vice de procédure, rien de plus...
Ce n'est pas en conciliation que ce problème aurait dû être traite mais lors du Jugement...
Je ne vous ai jamais accusé de vol ou d'autre chose mais encore une fois ce n'est pas moi qu'il faut convaincre mais maintenant la Cour d'Appel si vous décidez de cela avec des éléments plus probants que devant le Conseil de Prud'Hommes comme quoi vous êtes revenu sur votre démission et qu'elle ne peut donc pas être prise en compte, il faudrait savoir aussi si ensuite vous vous êtes présentée à votre travail...
J'ajoute que le principe, c'est le contradictoire et que nous n'avons que votre version...

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **16:34**

Bonjour ,
pour les cas de Jurisprudence dans une démission par intimidation car mon avocate a bien souligner l'importance de cela lors de l'audience en départition à Mme La Juge qui a réfuter soulignant qu'il n'y avait aucunes fautes de l'employeur préciser dans la phrase de démission .Mais mon avocate me précise pourtant que dans mon cas il en existe .

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le jugement précise
dit et juge que la démission résulte d'une volonté claire et non équivoque

Lysiale

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **17:20**

oui Tedforum je suis d'accord avec vous c'est à l'audience du jugement qu'aurait du être traité donc ce vice de procédure .
si j'ai préciser que je ne suis pas en position de voleuse ou d'avoir fauter pour en arriver là sa n'était pas directement vers vous c'est simplement que j'ai longtemps chercher à comprendre et que depuis la mise à pied et l'entretien je me sent écrasé ,si petite j'ai été longtemps à penser que peut-être sans le savoir ma responsabilité avait été engagé ,je m'en veut d'avoir céder à la pression lors de l'entretien pour écrire cette phrase alors ce jugement en Départition qui précise dit et juge que la démission résulte d'une volonté claire et non équivoque ,c'est pour moi revivre les 2 heures dans se bureau toute seule ,et cette plainte qui suit .Je prends sur moi pour me booster ,et je garde profondément cela sans le montrer .
Par ailleurs ,j'ai été écarté totalement du travail car l'employeur m'avait envoyé une lettre acceptant la démission en précisant ne pas faire le préavis daté du lendemain de l'entretien jour ou j'avais envoyé mon RAR de n'avoir jamais voulue démissionné et par la suite il m'a envoyé la lettre de licenciement pour faute .
Pour moi ,ayant envoyé celle ci licencié après je n'ai pas répondue à sa lettre de ne pas faire le préavis j'ai suivi les conseils de mon avocate .
Ayant l'aide Juridictionnelle totale et que cette affaire en arrive à la voie de recours en Appel contre la décision
c'est lourd pour mon avocate malgré un arrangement entendu entrent elle et moi .
Et oui , vous n'avez que ma version .
Mais avec les èlements et mon vécu ,c'est pour moi nécessaire d'en parlé sur ce forum et je remercie ceux qui m'éclairent même si je paraît confuse ,je sais très bien l'importance de cette Appel c'est difficile de bien connaitre le droit.
merci
Lysiale

Par **P.M.**, le **11/03/2014** à **17:54**

Mais puisque vous étiez revenue sur votre démission immédiatement, il n'était plus question de préavis et vous auriez dû vous présenter au travail, si l'employeur refusait que vous repreniez votre poste, il aurait fallu le faire constater ou au moins envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur relatant les faits, je ne dis pas cela pour vous culpabiliser mais pour qu'éventuellement cela puisse servir...
Il y a sûrement à creuser si l'employeur vous a envoyé ensuite une lettre de licenciement car cela prouverait que lui-même ne considérait pas que vous ayez démissionnée et que le contrat de travail était rompu...
Pour le reste c'est une question de preuves notamment sur les pressions exercées par l'employeur et/ou votre hiérarchie...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **18:51**

Sincèrement je ne savais pas ,vu que j'avais été en mise à pied du 19 janvier dernier jour ou j'ai pris ma prise de poste et le Directeur m'a ordonné de vive voix de rentrer chez moi suivi de la lettre en RAR de la convocation à un entretien préalable au licenciement avec les précisions de la mesure de la mise à pied notifié oralement le 19 janvier ,la lettre ou n'était préciser que lors de cet entretien ,vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au Personnel de la société.j'avais pourtant suivi les conseils de mon avocate ,ne pas répondre. nous avons saisi le conseil des Prud'hommes 2 jours après la lettre de ne pas exécuter le préavis par l'employeur , pour rupture abusive du contrat de travail et j'ai reçue la lettre de licenciement pour faute après. c'était justement parce que j'avais reçue la lettre de licenciement pour faute que je ne comprend pas pourquoi ce jugement en départition a été rendu sur la démission ?
Merci encore Tedforum

Lysiale

Par **P.M.**, le **11/03/2014** à **19:25**

Mais il faudrait savoir comment vous êtes revenue sur votre démission après combien de temps et ce que vous avez indiqué dans la lettre recommandée avec AR car si vous vous êtes contentée de saisir le Conseil de Prud'Hommes, ça ne suffit pas...
La démission ayant précédé celle du licenciement, c'est là où peut se situer le problème...

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **21:26**

il s'était écoulé, de l'heure ou je suis enfin rentré chez moi et,ou j'ai envoyé la lettre en AR ,17 heures précisément ..j'ai envoyé ma lettre à 11h30 le 4 fevrier le lendemain de l entretien .
voici la composition de ma lettre
Vous m'avez convoquer le mardi 03 fevrier 200. ,suite à votre RAR du 20 janvier 200. ,me précisant que vous envisagiez une mesure de licenciement et une mise à pied conservatoire qui a pris effet sur le champ lors de ma prise de poste le 19 janvier 200. a 16 heures.Le déroulement de cette entretien ou je me suis présentée toute seule en la présence de "votre représentant" Monsieur..le 03fevrier 200. a 16heures pour prendre connaissance des eléments reprocher,qui n'étaient pas des elements probants d'une faute de ma part ,me contraignant malgré l'évidence a poursuivre cette entretien pendant 2 heures durant laquelle Monsieur..m'a préciser"négocier" "qu'il était humain" "qu'il me tendait la main" allant même jusqu'a me dire qu'étant Maman célibataire ma situation ne me permettait d'envisager de mener un combat ,utilisant ma situation personnelle pour arriver à me fragiliser me contraignant a donner "ma démission pour raisons personnelles "c'est cependant vous qui m'avez pénaliser d'une mise à pied de 16 jours sans "humainement "pour reprendre les termes de Monsieur..prendre justement en considération ma situation .Cette démission ,je l'ait écrite sous la pression en effet je n'ai jamais eut l'intention de démissionner .
je vous adresse mes Salutations .

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

elle est dater du 04 février 200.

je penses qu'avoir malheureusement préciser "ma démission pour raisons personnelles " juste avoir écrit dans se bureau cette phrase je démissionne pour raisons personnelles " justifie le jugement de Mme la juge Départiteur ,mais à l'audience personne n'a parlé de ma lettre (celle-ci).j'ai reçue le jour suivant dater du 05Fevrier la lettre Rar du Directeur ,je prends connaissance aujourd'hui de votre démission du poste ...je constate que vous avez omis de préciser les conditions de votre préavis .Constatant votre absence à votre poste ,je suppose que vous ne souhaitez pas exécuter votre préavis d'un mois :chose que j'accepte .Merci de me le confirmez par courrier .Veuillez agréer Madame l'expression de mes sentiments les meilleurs .et le 16 Février la lettre de licenciement en RAR ou était préciser lors de votre entretien du 03 fevrier vous n'avez apporté aucune explication mais vous avez souhaité présenter votre démission ce que vous avez fais par courrier du même jour.Aujourd'hui au terme d'un courrier en date du 04 février vous entendez contester la réalité de celle-ci ,intervenue selon vous sous la pression ,ce que je conteste vigoureusement dans la mesure ou celle-ci est intervenue spontanément alors même que nous vous exposions les griefs qui vous étaient reprochés. votre maintien dans l'entreprise s'avérant impossible ,nous avons décidé de vous licencier pour Faute grave;le licenciement prend effet immédiatement à la date de présentation de cette lettre ,sans indemnité de préavis ni de licenciement.la période non travaillée du 19 janvier date de votre mise à pied conservatoire à la date de présentation de cette lettre ne sera pas rémunérée.Nous vous prions d'agréer....le 6 février mon avocate a saisi le conseil de prud'hommes de céans afin notamment de solliciter la requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.pour obtenir mes documents contractuels j'ai été contrainte de saisir la juridiction de céans en formation de référé le 10 mars 200..
Justement cette démission en une phrase écrite lors de l'entretien qui a duré 2 heures toute seule (j'ai juste put remettre une attestation de la personne qui m'a amené ce jour là à 16 heures et qui la pauvre a attendue jusqu'à 18 heures pour me ramener chez moi .)pour vous malgré que j'ai envoyé 17 heures aprés celle-ci revenir sur cette phrase écrite par pression précédant le licenciement et la cause de ce jugement ?Pourtant la convocation à un entretien précisait bien préalable au licenciement , et la mesure de mise à pied prise avant dater du 20 janvier précisait bien licenciement ,cette pression pour obtenir ma démission le jour de l'entretien a motivé de saisir le conseil des Prud'hommes !il était clair quel que soit l'issue que je devais saisir celui-ci.vous saisissez pourquoi je m'en veut d'avoir céder a cette pression tout en étant motivé à ne pas perdre mes droits, mais dans le Droit comment cela est interpréter ?

Lysiale

Par **P.M.**, le **11/03/2014** à **21:48**

Si à l'audience personne n'a parlé de votre lettre revenant sur votre démission, c'est qu'apparemment votre avocate n'y a pas fait mention dans ses conclusions donc le Jugement ne pouvait aller que dans le sens où il a été prononcé d'autant plus que vous auriez pu relever et souligner les contradictions de l'employeur dans ses différents courriers...
Le référé ne pouvait de toute façon pas trancher un tel litige qui devait venir sur le fond...
Apparemment, les arguments exposés n'ont pas suffi à prouver une pression lors de cet entretien et le Conseil de Prud'Hommes en a apprécié souverainement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'est donc tout ceci qu'il faudrait revoir en cas d'Appel...

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **21:50**

Pourquoi tenir compte et revenir sur cette phrase écrite sous la pression ,sans tenir compte de ma lettre 17 heures après pour contester cette démission en précisant là clairement n'avoir jamais eût l'intention de démissionner,
être resté toute seule dans se bureau sans avoir pût être assister d'un conseiller ,durant 2 heures ,mais donner foi à l'employeur qui conteste vigoureusement ma précision d'une phrase de démission écrite sous la pression et de plus avec une enquête interne de leur maintenance qui ne faisait pas apparaître de problèmes .L'autre enquête lié à la plainte nominative sur une caisse non nominative n'a pas non plus par la suite puisque cette plainte le Directeur l'a enclenché bien après la saisine du conseil des Prud'hommes n'a pas non plus justifier cette mise à pied et tout ce qui en découlent .
non je ne comprend pas ,je suis comme mon avocate qui n'accepte pas ce jugement de démission claire et non équivoque . Lysiale

Par **lysiale**, le **11/03/2014** à **21:59**

Cela me semble claire et à la fois très compliqué.mais j'ai bien relevé tous vos conseils ,dés mon prochain rendez vous avec mon avocate je ne manquerai pas de les préciser car il va me falloir bien capter l'essentiel pour l'appel , pour que je puisse enfin en finir avec cette affaire et arriver à avancer dans ma vie professionnelle.J'espère sincèrement avec l'assistance de mon avocate sortir de ce problème sereine .Merci encore de votre aide .

Lysiale

Par **miyako**, le **11/03/2014** à **23:35**

Bonsoir,
C'est un dossier à revoir complettement devant la cour d'appel .Il faut que l'avocate écrive clairement dans ses conclusions ce qui c'est réellement dit et écrit pendant et après l'entretien et verse au dossier toutes les pièces (lettres de licenciement ,votre courrier etc..et plaide avec certitude et conviction,surtout qu'elle plaidera en premier ,puisque demanderesse de l'appel.C'est toujours plus facile de plaider en réplique ,car si des absurdités sont dites en demande ,on peut les relevés immédiatement,alors qu'en demande ,c'est très rare que la cour redonne la parole à la partie demanderesse .Si la juge départiteur ,s'est juste contentée de dire que la démission était fondée ,sans développer son argument juridique,son jugement est expéditif ;comme je l'écrivais ci-dessus ,c'est malheureusement le cas de beaucoup de juges départiteurs qui sont très mal formés à la juridiction sociale qu'est le CPH.Un témoignage de plus. IL FAUT PLAIDER LE LICENCIEMENT ABUSIF PAR ACCUSATION MENSONGERE (VOL)Produire la lettre du procureur.
Devant la chambre sociale de la cour d'appel ,ce sont de vrais spécialistes formés ,magistrat professionnels permanents qui connaissent parfaitement le droit social (droit du travail)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Demandez à passer devant une collégiale (3 magistrats) et non un juge unique,car votre affaire doit être examinée à plusieurs juges.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **12/03/2014** à **00:05**

Mais il faudrait quand même arrêter de généraliser sans même connaître le Jugement et son contenu complet car que ce soit en matière prud'homale ou autre, il est toujours motivé et un magistrat reste compétent à ce niveau...
Quand c'est le Conseil de Prud'Hommes on prétend que c'est parce que ce ne sont pas des professionnels et quand c'est le Juge départiteur que c'est parce qu'il n'est pas formé...
En plus, il ne faut pas inventer comment l'affaire doit être plaidée alors qu'on ne connaît même pas le motif du licenciement, il faudrait déjà obtenir avant tout que la démission ne soit plus prise en considération car ça nous savons que c'est ce qui s'est passé...

Par **lysiale**, le **13/03/2014** à **15:06**

Bonjour ,
J'ai préciser leur motif de licenciement pour faute grave
lors de l'entretien , transactions CB validées par le TPE de la Station -service donc encaisser correctement qui "soit-disant" au bout de 10 mois de travail différentes sur leur listing de Banque .Mais bien sûr ils n'ont aucunement remis les arrêtés caisse journaliers qui eux sont pourtant bien sorties correctes de leur propre système.tout comme dans la lettre de licenciement ou ils précisent que ce sont pendant mes heures de travail sur une caisse non nominative (avec une plainte elle nominative) sans s'il faut creuser joindre comme Madame la Juge avait pourtant exiger les fiches de présences journalières des salariés affecter à la station.Même ils ont rajouter avoir relever des transactions validées et différentes sur leur listing (au bout de 10 mois) les matinées ,et moi je ne travaillais conformément à mon contrat que en continu de 15 h à 20h.l'avocate adverse à même remis une maintenance de 4 années plus tard que l'année ou ils prétendent avoir constater d'après leur propos "ce dysfonctionnement ". mais personne ne le remarque !!De plus , toujours s'il faut creuser ils mentionnent que ses différences en décembre l'apothéose mais personne ne relève qu'en Décembre j'étais en accident de travail!!j'ai eût simplement la sensation de constater que personne ne comprend le motif du licenciement mais si cela est confus clairement par la partie adverse comprenez que pour moi sa reste totalement des suppositions non fondées non justifiées non prouvées !.Puis il ne faut pas non plus constater l'aberration de la plainte qui est "vol d'argent de la caisse"comment une tel plainte a t elle put être enclencher par la Police Judiciaire baser sur un dysfonctionnement de transactions de cb différentes sur leur listing ,ou est le vol d'argent de la caisse dans le motif du licenciement ?ne faudrait il pas d'abord justifier que ses transactions journalières n'ont donc pas été enregistrées ?et vu qu'elles l'ont été correctement pourquoi accusé une employé ?Croyez vous que si il y aurait eût un manque d'argents dans la caisse ils attendent 10 mois pour effectuer un contrôle de leur système ? et cela n'apparaît même pas sur les arrêtes caisse journaliers et mensuels?il est facile de supposer que l'employé à "volé de l'argents "!!et si vraiment il y a faille dans leur système ,l'employé se fiant pour les transactions de paiement par CB au TPE celui-ci étant

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

relié , comment l'employé peut le savoir?c'est bien évidement l'arrêté caisse qui aurait fais apparaître le problème et même lors du travail du caissier d ailleurs !.car le rôle du caissier en ce qui concerne les CB c'est le dispositif le plus fiable car régis essentiellement par le TPE,rien de manuel ne peut se faire sans les vérifications interne (liaison client banque)ce ne sont pas des vols de CB utilisées qu'ils s'agit.
Et bien sûr si un vols réels d'argents aurait été justifier sa n'est pas 10 mois après qu 'un employeur réagit ...il n'y aurait même pas eût de mise à pied ni intimidation mais plainte au pénal ni procédure prud'hommale .
j'aimerai votre avis simplement sur ce motif de licenciement .
merci Lysiale

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **17:24**

Bonjour,
C'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige...
Mais de toute façon, l'appréciation de la Juge départiteur est que vous aviez démissionné avant, c'est donc en Appel qu'il faudrait obtenir l'infirmation du Jugement sur ce point et ensuite il pourrait être examiné le motif du licenciement par rapport aux éléments apportés par chacune des parties...
Ce n'est en tout cas pas sur un forum que l'on rend la Justice et que l'on peut examiner une affaire...

Par **lysiale**, le **13/03/2014** à **18:31**

Bonjour tedforum -pmteforum
Merci de vos conseils
j'ai écrit le motif du licenciement pour faire suite à votre message précédent ,la compréhension de mon affaire
pas pour rendre Justice cela va de soi mais ce forum est intéressant.
Lysiale

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **19:36**

Nous ne connaissons toujours pas pour autant textuellement le motif du licenciement indiqué dans la lettre car il ne peut être indiqué simplement que c'est pour faute grave...

Par **lysiale**, le **13/03/2014** à **21:18**

Bonsoir ,
textuellement
un agissement constitutif d'une Faute Grave
et ils expliquent donc des transactions de CB (enregistrées correctement), les traces des

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

relevés informatiques font apparaitre les transactions validées par le serveur de la station mais vu qu'au bout de 10 mois de travail leur relevés liés a la Banque de la Société ne correspond pas au montant de ceux de la station ,ils précisent un dysfonctionnement et supposent que je savais le probléme .mais ne donnent aucunes preuves de leur accusation d'un agissement constitutif d'une faute grave pas plus que donner les arrêtés caisses .
si ma responsabilité serait engagé pour avoir exécuter mon travail ,c'est dans la nuit que leur système de tèlecollecte se fais ,pourquoi aucunes vérifications par la comptable n'a été fais avant 10 mois ?!
pourquoi serai je responsable de leur dysfonctionnement si tout fonctionnait au niveau de la caisse ?

Lysiale

.

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **08:47**

Bonjour,
Je suis désolé ce n'est pas un résumé de votre part avec commentaires et interprétations que je vous demandais mais une reproduction textuelle de la lettre de licenciement quoique sur un forum, ce n'est pas nous qui allons prendre la décision la concernant une fois que la démission serait considérée comme annulée...

Par **lysiale**, le **14/03/2014** à **20:17**

Bonsoir
Merci de vos conseils suji KENZO ,je pensais justement m'orienter vers un syndicat.

Lysiale

Par **lysiale**, le **14/03/2014** à **20:30**

Bonsoir
Ce n'est pas Tedforum une interprétation ni un résumé de commentaires ,c'est bien la réalité ! je me suis tourné sur ce forum du droit sur le travail pour un peu expliquer ce qu il m'est arrivé.mais je vais écouté les conseils prodiguer et m'affairè à les appliqué .merci à vous
.

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **20:45**

Ce n'est en tout cas pas le texte intégral de la lettre de licenciement et sans aucune retouche, celui qui fixe les limites du litige...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés