



Prise d'acte rupture contrat de travail, salarié protégé

Par **Robert40**, le **22/04/2016** à **11:03**

Bonjour chers maîtres,

Je suis délégué du personnel depuis le mois de février 2016 dans une société de groupe de 43 salariés.

Suite à une demande de la part de la majorité des salariés concernant une prime d'intéressement qui a baissé de 700%, nous avons envoyé un courrier LR au président du groupe car la demande à notre direction du site a été un échec.

Le directeur de la société prétextant qu'il n'était pas décisionnaire et qu'il n'avait pas les chiffres pour nous répondre nous a conseillé de nous rapprocher du patron du groupe.

Une semaine plus tard j'ai été convoqué au bureau par le directeur et à ma grande surprise le président du groupe était là lui aussi.

Malheureusement mon collègue dp titulaire étant absent j'ai du faire face seul aux 2 dirigeants. Il m'a été reproché dans un premier temps que le président n'avait pas apprécié le système lettre recommandée, car il estimait que c'était comme si nous l'assignons en justice.

Suite à cela, le président a commencé à me demander ma carte d'identité que je n'avais pas sur moi et à parlé de mes origines ethnique Hmong du Laos, m'accusant de traître et d'appartenir à un syndicat communiste complice du massacre du peuple auquel je suis originaire.

En plus de ça il s'est permis de faire une recherche sur internet sur mes origines en me la fournissant sur papier. (que j'ai en ma possession)

Pour ma défense quand même j'ai pu lui affirmer que "je suis français né en France" et que ce sujet n'a rien à voir par rapport à la prime d'intéressement et que j'ai été élu par les salariés donc en possession d'un mandat qui me permet de poser des questions en leurs noms sur des sujets traitant de la société.

Désoler pour le pavé.

Donc mes questions sont:

Dans mon cas est il possible de demander une prise d'acte de rupture du contrat de travail sans voir celle ci transformée en démission ?

Ai-je toute mes chances d'aboutir à cette rupture au tord de l'employeur ?

Jusqu'à combien de temps puis-je garder ce joker si s'en ai un ?

Mon but évidemment est que justice soit faite dans cette entreprise chez qui aucune réunion

mensuel des dp n'a été faite depuis 1992.

Je vous remercie par avance et en attendant vos réponses recevez chers maîtres mes salutations les plus sincères.

Par **P.M.**, le **22/04/2016** à **11:54**

Bonjour,

Tout dépend des preuves dont vous disposez sur les propos tenus par le président du groupe à moins qu'il les reconnaisse, ce qui serait étonnant...

Il me paraîtrait plus judicieux d'attaquer déjà l'employeur pour délit d'entrave...

Par **Robert40**, le **23/04/2016** à **10:10**

Tout d'abord merci d'avoir répondu aussi rapidement.

Je ne manquerai pas de parler de ce site qui m'a l'air très efficace.

La preuve potentielle que je détiens est une recherche du genre wikipédia sur le pays d'origine de mes parents le Laos. Dedans on peut y trouver le seul parti politique qui est communiste dont l'ethnie Hmong avait entrepris une guérilla contre eux. (je ne vais pas vous faire un cours d'histoire)

Ce que le patron ignore c'est que nous sommes les harkis de l'Indochine non reconnu par l'état qui avait simplement mis l'étiquette de réfugié politique à l'époque. La plupart de toutes ses personnes ont obtenus la nationalité française de nos jours.

Donc vous pouvez comprendre l'intensité de ma colère vis à vis du président du groupe qui m'accuse d'appartenir au régime politique communiste du Laos qui a massacrer une partie du peuple Hmong combattant auprès de la France.

Mais vous avez raison il faudrait dans un premier temps se pencher sur les délits d'entrave que la direction ont commis.

Voici la liste de délit d'entrave que j'ai pu constaté.

-Absence de réunion mensuelle dp. La preuve, le registre spécial des délégués du personnel est tout neuf.

-Non paiement des heures de délégation effectuées hors temps de travail ni même transformées en repos compensateur. La preuve les bulletins de salaire.

-Non respect du protocole d'accord préélectoral. Preuve le procès verbal. Les membres du bureau de vote était composé que de deux personnes dont la désignation a été unilatérale. L'utilisation de l'isoloir n'a pas été respecté et j'en passe...

-Réunion dp en présence du président et de son représentant avec une secrétaire faisant la rédaction donc leur nombre était supérieur aux délégués du personnel supplémentaire qui est de 2.

-Réunion effectuée par visioconférence ce qui est interdit pour les réunions dp

-Non consultation des délégués du personnel au sujet des congés payés. Preuve l'affichage

Par contre il me semble que si j'attaque l'employeur pour délit d'entrave par rapport à mon appartenance ethnique, politique et syndicale je ne pourrai plus l'attaquer aux prudhommes.

Ma question est : Dois-je l'attaquer délit par délit? ou tout rassembler? ou bien sont il cumulable?

Je vous remercie par avance et surtout bon weekend.

Par **P.M.**, le **23/04/2016** à **10:36**

Bonjour,

Le site que vous citez n'est pas une preuve des paroles prononcées par l'employeur qui seraient de toutes façon vraisemblablement jugées discriminatoires et mêmes insultantes si vous pouviez l'apporter car devant le Conseil de Prud'Hommes ce serait votre parole contre la sienne qui nierait presque à coup sûr les avoir prononcées...

Les heures de délégation c'est aussi pendant le temps de parole et c'est à vous de les prendre car elles ne doivent pas figurer d'une manière explicite sur les bulletins de paie...

La procédure pour délit d'entrave est indépendante de toute autre action judiciaire puisqu'elle est avant tout pénale et je pense que vous pourriez regrouper les différents éléments qui augmentent sa gravité...

Par **Robert40**, le **23/04/2016** à **16:00**

Merci pour votre réactivité c'est impressionnant ^^.

J'ai oublié de préciser que la preuve est un email que le président s'est envoyé lui même du genre :

De: Mr le président

envoyé le

A: Mr le président

et à la fin du copier coller.

Mr le président

adresse

tel : fax : portable :

Mail : Site du groupe :

Désoler d'avoir oublié ce détail très important.

Par **P.M.**, le **23/04/2016** à **17:54**

Donc par ce mail, il reprenait les termes discriminatoires et pratiquement injurieux de ce qu'il vous avait dit oralement pour que cela puisse constituer une preuve...

Par **Robert40**, le **23/04/2016** à **18:57**

Je pensais que juste le fait qu'il me présente ce document sur mes origines ethniques

mentionnant sa provenance, aurait suffi pour lui reproché la discrimination. Ca parait plus compliqué que ça apparemment.
Je vous remercie quand même pour vos conseils.

Par **P.M.**, le **23/04/2016** à **19:11**

Je ne sais pas de quel document vous parlez et comment il vous l'a présenté personnellement...

Par **Robert40**, le **23/04/2016** à **19:22**

Puis-je vous l'envoyer en privé pour voir si ce document est valable ou non?

Par **P.M.**, le **23/04/2016** à **19:47**

Mais ce qui est important c'est de pouvoir prouver que l'employeur a tenu des propos discriminatoires et/ou injurieux oralement ou par écrit à votre encontre et ce n'est pas par un document envoyé à lui même que vous le pourrez...