



## Rupture non conforme et dispense de présence en entreprise

Par **Stefanyy**, le **18/03/2015** à **17:06**

Bonjour, mon employeur m'a présenté une rupture non conforme à notre négociation (indemnité inférieure à celle négociée) il ne veut plus que je reprenne mon poste et m'a fait signer une attestation de dispense de présence en entreprise contre rémunération. Je ne peux chercher du travail ailleurs étant toujours sous contrat. Que dois-je faire? Qu'est ce que je risque? si mon employeur ne me paye pas mes salaires que risque t-il? Devrais-je reprendre mon poste? Merci par avance pour vos conseils

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **17:49**

Bonjour,  
S'il s'agit d'une rupture conventionnelle, de toute façon après sa conclusion, vous avez un délai de rétractation de 15 jours calendaires, l'employeur ne peut donc pas considérer qu'elle est effective en vous excluant de l'entreprise et d'autre part, il a une obligation de vous fournir du travail...

Par **Stefanyy**, le **18/03/2015** à **18:09**

Merci pour votre réponse "pmtedforum". Je n'ai pas signée la rupture vu qu'elle ne correspondait pas à ce que j'avais demandé et que c'est lui qui me force à partir. Il ne veut pas que je reprenne mon poste à cause de l'attestation de dispense de présence. Il m'avait déjà mise au placard auparavant. Si je reprends quand même mon poste il sera furieux et il le prendra comme un affront. Or j'ai juste besoin de travailler. Qu'auriez vous fait à ma place?

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **18:23**

L'employeur n'a donc aucun motif de vous refuser la reprise du travail et s'il persiste, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...  
L'attestation que vous avez signé n'est sans doute juste qu'une décharge de remise en main propre...

Par **Stefanny**, le **18/03/2015** à **18:28**

Oui tout à fait j'ai exigé cette attestation avant qu'il ne me mette à la porte. Si je reprends mon poste je crains qu'il ne devienne violent.

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **19:10**

Si c'était le cas, il ne faudrait pas hésiter à déposer plainte car de toute façon, vous ne pouvez pas rester comme ça car en plus je présume que l'employeur a limité le temps où il vous dispensait de travailler en vous payant...

Par **Stefanny**, le **18/03/2015** à **19:32**

Non du tout, il a juste mis que j'étais dispensée de présence et serais rémunérée jusqu'à la fin de mon contrat. Oui bien sur je porterai plainte s'il se montre violent, mais je subis déjà du harcèlement moral de sa part depuis sept 2014 (cris, reproches incessants faux et injustifiés etc. puis lorsque j'ai alerté l'inspection du travail et lui ai envoyé un courrier il m'a mise au placard, ensuite je lui ai envoyé un 2ème courrier afin de faire une mise au point sur mes tâches car il ne me donnait plus rien à faire, il m'a envoyé un courrier calomnieux en me traitant d'incompétente) c'est la raison pour laquelle je lui ai proposé une RC contre une indemnité de 3 mois de salaires, mes les 2 RC qu'il m'a présenté ne comportaient pas ces indemnités négociées.

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **19:49**

L'arrêt du contrat cela reste vague mais je pense que dans son esprit, il ne pas pas continuer à vous payer indéfiniment...

Par **Stefanny**, le **18/03/2015** à **20:03**

Oui je le suppose aussi, je pense qu'il est en train de chercher une solution pour me mettre à la porte sans rien me payer pour me punir de lui tenir tête et de l'avoir dénoncé à l'inspection du travail, c'est pourquoi j'ai peut être tout intérêt à reprendre mon poste. Je dois voir un avocat demain, je verrai bien ce qu'il me conseillera car il est vrai que vu les conditions de travail je ne pourrais tenir très longtemps, personne n'a envie de travailler dans de telle condition mais je suis seule avec un enfant à charge et j'ai besoin de travailler ou bien partir avec suffisamment d'indemnité pour avoir le temps de me retourner et trouver un autre travail. Je vous tiendrai informé suite à mon rdv avec mon avocat. Je vous remercie de m'avoir répondu.

Par **chatoon**, le **19/03/2015** à **11:46**

Bonjour,

Déjà, vous avez obtenu une attestation de dispense de présence, ce qui est une grande victoire.

Par **P.M.**, le **19/03/2015** à **11:48**

Bonjour,

La victoire sera quand l'affaire sera réglée...

Par **Stefanny**, le **19/03/2015** à **17:53**

Je vous remercie pour vos réponses, en effet la victoire me semble bien loin, et je me sens quelque peu enlisée. Je ne peux reprendre mon poste à cause de l'attestation de dispense de présence. Visiblement je n'ai d'autres choix que de trouver du travail ailleurs et faire une prise d'acte sinon attendre une lettre de licenciement de mon employeur car je pense qu'il est bien en train de manigancer quelque chose contre moi vu qu'il ne va pas me payer indéfiniment.

Par **chatoon**, le **19/03/2015** à **18:35**

Surtout, dans la lettre indiquez bien les raisons valables de votre prise d'acte, telles que le refus de votre employeur de vous fournir du travail. Sans cela, votre prise d'acte sera nécessairement qualifiée de démission, à moins que vous ne prouviez que vous aviez un litige avec votre employeur au moment de la prise d'acte et que le litige était justifié par un manquement grave de l'employeur. En l'occurrence vous dispenser de travailler alors que vous n'avez rien demandé est suffisamment grave pour qualifier la prise d'acte de licenciement abusif.

Par **P.M.**, le **19/03/2015** à **18:42**

Bonjour,

Il ne faudrait pas oublier que la prise de rupture du contrat de travail n'est pas sans risque car elle peut être analysée par le Conseil de Prud'Hommes comme une démission sans respect du préavis plutôt qu'ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse car il ne s'agit pas d'une manière irresponsable de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais plutôt de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé pour faire cesser le fait que l'employeur ne remplit pas son obligation de vous fournir du travail...

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015 à 18:42**

Merci chatoon, normalement c'est mon avocat qui fera le courrier je veillerai bien à ce que tout soit noté. Il y a effectivement un litige avec mon employeur : le harcèlement moral subi depuis sept 2014 et la mise au placard depuis oct 2014. Avec mes comptes rendus et l'attestation d'une collègue concernant le harcèlement et le courrier de mon employeur me dispensant de présence mon avocat estime que c'est suffisant pour une prise d'acte mais ça me fait peur, car si je ne trouve pas de travail et si je ne suis pas indemnisée par le chômage je n'ai aucun autre revenu :( Peut être alors serait il plus prudent d'attendre une lettre de licenciement...

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015 à 18:49**

Oui tout à fait pmtedforum, et c'est bien cela qui me fait peur justement. Pour le moment je réfléchis, je me suis renseignée sur la prise d'acte et j'ai parlé à mon avocat de cette crainte de voir ma prise d'acte jugée comme une démission (ce qui me ferait perdre mes droits de chômage en plus de l'obligation d'indemniser mon employeur pour mon préavis) et j'attends sa réponse.

Par **P.M.**, le **19/03/2015 à 18:51**

En plus d'aller en référé hâterait sans doute la décision de l'employeur de vous licencier s'il en a l'intention...

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015 à 19:12**

Oui mais aller en référé pour faire cesser le fait que l'employeur ne remplit pas son obligation de me fournir du travail comme vous me le conseilliez plus haut, cela laisserait supposer que je souhaite rester dans l'entreprise, or je lui ai déjà envoyé un courrier pour lui proposer une RC (que je n'ai pas signé) N'est ce pas contradictoire?

Par **P.M.**, le **19/03/2015 à 19:44**

Je viens de vous dire qu'à mon avis cela hâterait sans doute la décision de l'employeur de vous licencier puisque, de toute façon, vous ne souhaitez pas conclure la rupture conventionnelle dans les conditions proposées et que tant qu'elle n'est pas conclue elle n'a aucun effet juridiquement...

Par **Stefanyy**, le **19/03/2015** à **19:48**

Ok je vous remercie pmtedforum, j'en parlerai à mon avocat pour voir ce qu'il en pense. Je vous tiendrai informé de la suite.

Par **Stefanyy**, le **20/03/2015** à **14:53**

Bonjour, je n'aurai visiblement pas à procéder à une prise d'acte de ma rupture de contrat ou quoi que ce soit d'autre car je viens de recevoir de mon employeur un courrier pour un entretien préalable en vue d'un licenciement. J'ignore encore quel sera le motif de mon licenciement. A votre avis quels seront mes recours car je ne suis pas démissionnaire et je n'ai commis aucune faute. Merci par avance.

Par **P.M.**, le **20/03/2015** à **16:52**

Bonjour,  
Donc, si l'on peut dire, cela vous arrangerait presque...  
Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...  
J'ignore aussi quel pourrait être le motif du licenciement mais en dehors d'une faute, cela pourrait être pour par exemple incompétence professionnelle ou autre mais il faudra le cas échéant examiner la lettre de licenciement qui devra l'indiquer et le recours devrait être porté devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Stefanyy**, le **20/03/2015** à **21:33**

Ce qui m'aurait arrangé dans l'absolu, ça aurait été de pouvoir travailler dans de bonnes conditions...Il est vrai que la prise d'acte me paraissait trop risquée du fait de n'avoir aucun revenu en attendant la fin de la procédure, et pire si c'est considéré comme une démission. Le licenciement m'arrange presque oui car si je ne trouve pas de travail de suite j'aurai au moins droit au chômage en attendant. J'ai hâte que tout ça se termine c'est usant cette situation, on dirait presque que c'est moi la coupable alors que je n'ai rien fait! c'est injuste. Comme je l'ai dit à mon avocat, je me fiche du montant des indemnités de dommages et intérêts si je peux y prétendre, le plus important est que le préjudice subi soit reconnu. J'ai besoin de ça pour me reconstruire et continuer à avancer. Peu m'importe le temps que ça prendra. Merci pour tous vos conseils en tout cas. Je vous tiendrai informé de la suite des événements.

Par **P.M.**, le **20/03/2015** à **21:52**

Merci à vous...  
Bon courage...

Par **Stefanny**, le **01/04/2015 à 12:01**

Bonjour à tous,

Je viens vous apporter quelques nouvelles concernant mon affaire et aussi vous demander des conseils.

Le jeudi 27 mars je me suis rendue à mon entretien préalable au licenciement accompagnée d'un conseiller du salarié. Lors de l'entretien, il s'avère que mon employeur n'avait aucuns motifs valables pour me licencier. Sur le conseil du conseiller du salarié, il a été convenu de repartir vers la rupture conventionnelle à l'amiable, et un rdv a été pris le mardi suivant 31 mars pour la signature.

Le mardi je me présente donc accompagnée cette fois ci d'un membre d'un syndicat afin de défendre mes intérêts. L'entretien fut très houleux entre le patron fier et impoli et le membre du syndicat qui lui a notamment reproché, outre le fait de vouloir me licencier sans cause réelle et sérieuse, de n'avoir pas rempli ses obligations concernant la mise en place de délégués du personnel. Le patron a très vite baissé d'un ton. Bref! J'ai pu donc signer ma rupture avec indemnités légales 272,18e et 3 mois de salaires au moyen d'un chèque que j'obtiendrai lorsque je récupérerai mon solde de tout compte le 12 mai prochain, date de la fin de mon contrat. En attendant la fin de la procédure, mon employeur s'engage également à me verser tous les salaires dus! Jusqu'ici donc tout va bien.

Cependant, sur le conseil du membre du syndicat, pour anticiper et contrer le licenciement abusif dont j'allais être victime, j'ai déposé en date du 26 mars (veille de mon entretien préalable au licenciement) une demande de convocation devant le bureau de conciliation contre mon employeur, sur laquelle ont été notés divers objets:

- Indemnités de préavis
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- Dommages-intérêts
- + faire reconnaître à mon employeur que je suis victime d'harcèlement moral depuis le mois de septembre 2014

Or, par la suite nous avons négocié le 31 mars un accord pour une rupture à l'amiable.

Les indemnités et dommages-intérêts pour licenciement abusif n'ont donc plus lieu d'être.

J'ai donc appelé les Prud'hommes ce matin et ils me disent que les convocations ont déjà été envoyées et que nous serons (mon employeur et moi-même) convoqués le 22 mai prochain! Mon contrat devant se rompre à l'amiable le 12 mai!

Voilà ce que je crains : lorsque l'employeur recevra la convocation, il pourrait même sans en connaître le motif, interrompre la procédure de RC pendant les 15 jrs de rétractation! Ce qui ne m'arrangerait guère car mon but est d'en finir pour essayer de me reconstruire et trouver du travail ailleurs.

En même temps, le membre du syndicat lui a fait très peur...(A tel point que l'employeur avait demandé à s'entretenir seul à seul avec lui et se serait plaint d'être malade et susceptible de mourir d'ici 6 mois \_ ce qui m'a été démenti par un salarié plus tard \_ il lui aurait supplié de ne pas lui chercher des emmerdes), donc je me dis que peut-être laissera-t-il la procédure suivre son cours.

Je suis ainsi partagée entre le fait que mon employeur pourrait rompre notre accord à cause de cette convocation et le fait qu'il ait peur et donc laissera la procédure suivre son cours.

Que me conseillez-vous de faire concrètement aujourd'hui?

- informer mon employeur que j'ai en effet lancé une procédure aux Prud'hommes car il voulait me licencier sans motifs mais que lors de notre convocation je me désisterai (je précise que je me désisterai uniquement pour le licenciement abusif mais garderai ma plainte pour harcèlement moral, mais ça je ne lui dirai pas)

- ou bien je ne fais rien et attends patiemment que la procédure suive son cours au risque que l'employeur mette un terme à notre accord entre temps.

Je m'excuse pour le roman, et vous remercie par avance de me faire part de vos avis et conseils.

Par **P.M.**, le **01/04/2015** à **12:48**

Bonjour,

Je ne comprends pas comment il a pu vous être conseillé cela avant même la notification du licenciement alors que rien ne pressait pour engager la procédure...

De toute façon, maintenant c'est fait, vous pouvez vous désister à tout moment car je me demande bien à quoi conduirait une telle procédure alors que vous n'êtes pas licenciée donc que cela ne peut pas être considéré comme abusif...

J'espère en tout cas que les 3 mois de salaires sont inclus dans la convention de rupture...

Par **Stefanyy**, le **01/04/2015** à **13:16**

Bonjour pmtedforum,

Tout d'abord merci pour votre réponse. Le membre du syndicat m'avait conseillé d'anticiper les choses vu que le courrier de mon employeur laissait clairement entendre que j'allais être licenciée.

Evidemment, ayant finalement trouvé un accord entre temps, il ne s'agit donc plus là de licenciement abusif. Je le préciserai bien lors de l'entretien le 22 mai. Néanmoins je maintiens ma plainte pour harcèlement moral, c'est pourquoi les Prud'hommes m'ont conseillé de maintenir ma demande malgré l'accord amiable.

Cependant, mon employeur de colère pourrait interrompre notre accord amiable durant les 15

jours de rétractation à la réception de la convocation. Il a jusqu'au 15 avril. Telle est ma crainte.

Concernant la convention, les 3 mois n'y figurent pas. Ils figurent sur une attestation à part. Le membre du syndicat m'a dit que c'était ok. Qu'en pensez-vous?

Par **P.M.**, le **01/04/2015 à 13:29**

Mais à la limite jamais rien n'est sûr sinon l'entretien préalable ne servirait à rien et on constate que ça n'a pas été le cas...

Normalement, même si la Jurisprudence est assez complexe, une rupture conventionnelle n'est pas adaptée pour régler une situation conflictuelle et il aurait de toute façon été beaucoup plus judicieux d'attendre que la période de rétractation et même celle d'homologation soit expirées pour engager la procédure...

Pour les 3 mois de salaires, tout dépend ce qui est mentionné dans l'attestation...

Par **Stefanyy**, le **01/04/2015 à 14:06**

Oui nous sommes bien d'accord: le licenciement n'a effectivement pas eu lieu. Et ce qui est fait est fait. De plus, je n'ai pas non plus l'intention de contester la rupture puisque au vu de ma santé actuelle, je ne peux plus travailler en étant constamment prise pour cible, c'est déprimant et usant et réciproquement mon employeur ne veut plus me voir dans l'entreprise de toute façon donc la rupture était LA solution pour les 2 parties.

Enfin, la procédure engagée ne concerne plus que le harcèlement moral.

Je suis en train de faire des recherches sur le net en même temps et je me demandais s'il ne serait pas judicieux que j'envoie un courrier en RAR aux Prud'hommes, relatant les faits qui se sont produits (rupture à l'amiable) depuis le dépôt de ma demande et disant que je maintiens néanmoins ma demande pour le harcèlement. Qu'en pensez-vous?

Par **chatoon**, le **01/04/2015 à 14:45**

Bonjour,

A l'audience, vous pourrez énumérer les demandes que vous maintiendrez.

Par **Stefanyy**, le **01/04/2015 à 15:06**

Bonjour chatoon, je vous remercie pour votre réponse. C'était effectivement ce que m'avaient dit les Prud'hommes par téléphone.

A présent je souhaiterais avoir des infos à propos des frais relatifs aux Prud'hommes, sont-ils élevés? pour le moment je n'ai pas d'avocat, mais je vais dès ce soir constituer mon dossier



d'aide juridictionnelle, car il semblerait que j'ai droit à une aide partielle. Cependant, mes revenus sont faibles et je suis seule avec un enfant, pensez-vous que les Prud'hommes pourraient m'affliger des frais d'huissier ou autres?  
Et dans le cas où je ne prendrais pas d'avocat, un syndicat est-il habilité à me représenter?  
Je vous remercie par avance pour vos réponses.

Par **chatoon**, le **01/04/2015 à 16:06**

Il n'y a pas de frais de procédure aux prud'hommes.

Cependant, des frais d'huissier peuvent vous être infligés par le conseil de prud'hommes (CPH) si votre adversaire n'a pas été joint par la convocation par exemple, auquel cas le CPH ordonnera que la convocation sera signifiée par voie d'huissier, ce qui pourra vous coûter environ 100 euros + 150 euros de rédaction de la convocation (montants à vérifier).

Ensuite, les frais d'avocat de l'employeur sont rarement mis à la charge du salarié (5% des affaires en première instance), et oscillent entre 200 euros et 800 euros. C'est ce qu'on appelle l'article 700 du code de procédure civile.

Enfin, en cas de procédure abusive de votre part, vous pouvez être condamnée à payer une indemnité à votre employeur (entre 500 et 1000 euros en général). Mais c'est extrêmement rare, il faut une faute avérée de votre part, tel un mensonge, un procédé dilatoire ...).

Avant janvier 2014, il y avait une taxe de procédure de 35 € (contribution à l'aide juridictionnelle) pour ceux qui ne bénéficiaient pas de cette aide.

Par **P.M.**, le **01/04/2015 à 16:51**

Il vous est impossible de maintenir vos demandes sur le licenciement abusif mais vous pouvez les modifier ou en supprimer à tout stade de la procédure...

Le conseil de Prud'Hommes ne pourra pas vous infliger d'office des frais d'Huissier car c'est vous qui devriez prendre la décision d'assigner l'employeur pas un Huissier si par extraordinaire la convocation envoyée par lettre recommandée avec AR par le Greffe ne lui était pas parvenue...

De plus, si vous gagnez le procès ces frais devraient être inclus dans les dépens et si vous avez droit à l'Aide Juridictionnelle même partielle, ils sont pris en charge en totalité...

Si vous avez l'intention de prendre un avocat, je vous conseillerais de ne rien faire de plus tant que vous ne l'aurez pas consulté...

Par **Stefanny**, le **01/04/2015 à 19:13**

Je vous remercie chatoon et pmtedforum! Je suis alors optimiste quant à l'issue du procès alors car j'aurai une attestation d'une employée qui a été directement témoin de tout ce qui s'est passé entre l'employeur et moi. Elle est ok pour signer l'attestation avec pièce d'identité.

J'aurai également une attestation d'une ancienne employée partie en dépression à cause des agissements de mon employeur. En plus de tous mes témoignages que je vais peaufiner dans les prochains jours! Je vais contacter un avocat dès demain! J'ai du pain sur la planche! Je reviendrai vers vous prochainement!