



## Mon patron demande ma démission

Par **Victime**, le **18/05/2010** à **09:48**

Bonjour,

Je suis salarié d'une société de service de plus de 5000 collaborateurs avec plusieurs antennes réparties dans toute la France. Je travaille au Havre. Ma femme est instit depuis 10 ans et travaille près de Fécamp en Normandie. Mais depuis septembre 2009, à cause d'une baisse importante de charge de travail, j'ai pour consigne de rester chez moi à disposition de ma société.

En Octobre 2009, ma société me mute en région toulousaine.

Le refus de cette mutation aurait été susceptible d'entraîner mon licenciement selon ma société. J'ai donc signé l'avenant de contrat, rédigé par ma société, stipulant ma nouvelle situation géographique.

C'est pourquoi ma femme a fait une demande de mutation pour rapprochement de conjoint en décembre 2009, celle-ci ayant été acceptée en mars 2010. Elle exercera à partir de septembre 2010 dans le Tarn et Garonne. Elle abandonne donc un poste définitif et quitte une école dans laquelle elle se sentait bien.

En outre, en vue de ma mutation prochaine, nous avons dû vendre notre maison, ce qui pour nous fut un préjudice financier, et moral, conséquent. Depuis décembre 2009, nous sommes donc à nouveau locataire, par le biais d'une agence à qui il a fallu payer des frais.

Mes filles vont devoir s'adapter à un nouvel environnement: ma fille aînée va devoir changer d'école. Ma deuxième fille sera confiée à une autre assistante maternelle. Celle que nous employons actuellement et que mes filles adoraient sera licenciée, entraînant une nouvelle fois des frais. Tout cela, nous y étions préparés.

Nous avons consentis ces sacrifices afin que je puisse garder mon emploi.

Entre temps, ma mutation est reportée plusieurs fois.

Et puis le 5 mai, alors que ma femme et moi sommes prêts, mon patron me dit oralement que ma mutation est annulé et qu'il n'a aucune solution pour moi et qu'il doit se passer de mes services. Il souhaiterait que je démissionne pour rapprochement de conjoint.

Si ma société m'avait licencié dès octobre, je n'aurais jamais pris de décisions aussi radicales concernant l'avenir de ma famille. Tous les sacrifices consentis auraient été faits en vain? Le procédé utilisé par mon entreprise ne me paraît pas respectueux à mon égard.

Mais pour l'instant, aujourd'hui samedi 15 mai 2010, officiellement ma mutation est toujours en report, et non annulée puisque je n'ai reçu aucun courrier confirmant les dire de mon patron. Et comme nous devons déménager dans le sud à la fin juillet, que dois-je faire?

Par **julius**, le **18/05/2010** à **13:28**

Bonjour,

Tant qu'aucun courrier n'annule le précédent (ou annule l'avenant à votre contrat initiale) , vous devez vous tenir aux engagements mutuellement signés.

Si l'employeur décide d'annuler cet engagement , vous pourrez alors vous retourner contre lui pour préjudice financier , et moral ayant entraîné des dysfonctionnements de votre vie familiale. Vous devrez aller à la fois au tribunal civil pour faire reconnaître le préjudice moral , et aux prud'hommes pour le préjudice financier.

A ce jour , ne tenez pas compte au vue de toute l'organisation faite des propos , qui ne reste que les siens.

Par **Victime**, le **18/05/2010** à **14:56**

Merci pour votre réponse.

Mon employeur vient à l'instant de me téléphoner pour me donner un rendez-vous demain mercredi 19 mai pour trouver une solution à ma situation me dit-il.

Je vous tiendrais au courant.

Par **Cornil**, le **18/05/2010** à **22:48**

Bonsoir "victime" salut Julius

Je réagis aux propos de julius : "Vous devrez aller à la fois au tribunal civil pour faire reconnaître le préjudice moral , et aux prud'hommes pour le préjudice financier."

D'abord les prud'hommes sont un tribunal civil , ensuite ils sont les seuls compétents pour tous les litiges dérivés d'un contrat de travail, de son exécution comme de sa rupture. Une saisine des juridictions civiles ordinaires (TI, TGI) serait en la matière vouée à l'échec pour incompétence : il faut , le cas échéant, tout débattre aux prud'hommes.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **julius**, le **18/05/2010** à **22:54**

Salut Cornil ,

Pour rappel , même si les tribunaux prud'homaux sont compétents dans les affaires découlant du contrat de travail , je te rappelle qu'il est plus facile d'apporter en civil des demandes pour préjudice morale que le juge fera quérir qu'au prud'hommes où c'est le salarié qui doit apporter la preuve de ses propos.

De plus , face à des demandes sur d'éventuelles préjudices moraux , les juges prud'homaux restent frileux , et renvoient quasi-systématiquement en cas de désaccord en départage.

L'intérêt de la procédure étant de faire condamner rapidement si besoin est l'employeur fautif , "mieux vaut passer par le bon dieu que par se saints".

Cependant la nuisance était à apporter dans ce sujet , et l'éclaircissement à faire.

Par **Cornil**, le **18/05/2010** à **23:54**

Bonsoir Julius

Même en ce qui concerne les "préjudices moraux", les juges civils ordinaires sont INCOMPETENTS de droit si le préjudice est lié à l'exécution d'un contrat de travail.

Compétence exclusive des prud'hommes (CT 1411-1).

Dès lors toute action devant la juridiction civile ordinaire (TI\_TGI) est vouée sur ce sujet à l'échec, et à fortiori une action conjointe TI-TGI et prud'hommes est un très mauvais plan, car engendrant des litiges de "litispendance" avant que les tribunaux aient décidé de leur compétence.

Enfin ce n'est que l'avis d'un "vieux routier" de droit du travail (plus de 30 ans d'expérience), donc pas forcément valable!

Je ne comprends pas ceci dit ta mention "pour rappel"...ni "la nuisance"

Bien cordialement et A+

Par **Victime**, le **19/05/2010** à **18:01**

Bonjour et merci pour vos réponses.

Je suis de retour de mon entretien avec mon employeur.  
Il persiste sur le fait que je dois "démissionner pour rapprochement de conjoint" si je veux suivre ma femme en région toulousaine.  
Si je ne démissionne pas, il pourrait me donner du travail au havre et je serais bien obligé d'y aller puisque je suis payé pour ça. Seulement, si j'habite à Toulouse, je ne pourrais plus aller au travail. Que risque t-il de m'arriver dans ce cas?

Par **sim13**, le **22/05/2010 à 16:49**

bonjour victime  
d'abord il vous mute et fait demenager toute votre famille !!  
ensuite il annule la mutation et veut vous faire demissionner pour "rapprochement "  
1) je n'ai jamais entendu qu'on demande une demission pour rapprochement  
2) je pense excusez moi qu'il se fout de vous !  
bien entendu il est hors de question que vous demissionniez : vous perdez tout ;  
il n'a qu'a vous licencier (et ensuite prud'homs) ou fair une rupture amiable avec indemnites ;  
bon courage

Par **Cornil**, le **22/05/2010 à 17:13**

Bonsoir à tous.  
Bon, je n'étais intervenu sur cet échange que pour répliquer à Julius sur un plan de procédure judiciaire.  
Mais la situation de "Victime" (le mot ne me semble pas usurpé) m'interpelle ,  
et, contrairement à "sim13", je ne pense pas que dans sa situation, il ait intérêt à attendre.  
A mon avis une LRAR à l'employeur s'impose  
- reprenant l'historique et insistant sur le fait que l'avenant de mutation a été signé (je suppose par les 2 parties) et que dans ces conditions, l'employeur ne peut unilatéralement l'annuler.  
- enmérant les préjudices déjà subis du fait cette "vraie-fausse" mutation.  
- indiquant que si l'employeur persiste, "Victime" se verra effectivement dans l'obligation de démissionner , mais en imputant cette démission à l'employeur pour "non exécution de bonne foi du contrat de travail".  
Réponse demandée sous quinzaine.  
On verra après la suite à donner.  
Bon courage et bonne chance, "Victime".

Par **sim**, le **23/05/2010 à 17:16**

bonjour victime bonjour cornil  
tout a fait d'accord avec cornil en ce qui concerne les lettres avec AR  
par contre je srais plus prudent avec la demission ;  
si l'affaire ne s'arrange pas a l'amiable j'opterais plus pour les prud'homs avec une demande de resiliation judiciaire du contrat du fait de l'employeur sans demissionner dans un premier temps

cordialement

Par **Cornil**, le **23/05/2010 à 17:42**

bonsoir "sim" (je ne sais pas si tu es le même que "sim13")

Non, à mon avis, dans la situation de "Victime", il faut prendre en compte ses contraintes: mutation déjà actée de son épouse, Situation provisoire de sda résidence.

Donc, pour moi, si l'employeur ne revient pas sur sa décision (illégal) d'annuler la mutation annoncée, "Victime" aura au moins la "chance", si l'on peut dire ,de démissionner en arguant (auprès de pôle emploi) du suivi de conjoint, qu'il pourra prouver, et donc de bénéficier des indemnités chômage à ce titre.

Ce qui ne l'empêche nullement d'imputer clairement dans sa lettre de démission celle-ci à l'attitude abusive de l'employeur , et sur cette base d'entamer un contentieux aux prud'hommes pour faire requalifier cette démission en licenciement abusif (je pense qu'il aurait de très bonnes chances de succès).

Une action en "résiliation judiciaire" le coincerait , jusqu'à décision, pour son déménagement et n'aurait , même si aboutie (un an, 2 ans), pas plus d'intérêt que la requalification en licenciement abusif. Que fait-il entre temps?

Faut être pragmatique: dans le cas de "victime" , l'avantage, si l'on peut dire, est de pouvoir démissionner en bénéficiant des allocations chômage sans attendre l'issue de son contentieux prud'homal et sans obérer l'issue de ce contentieux s'il prend bien soin, comme je l'ai indiqué d'imputer sa démission à l'attitude de l'employeur (mutation annoncée, accord, donc vente maison, mutation épouse, puis revirement de l'employeur illégal, donc obligation de démissionner pour suivre son épouse).

Par **sim**, le **23/05/2010 à 17:53**

bonsoir cornil ;

sim et sim 13 idem: un employeur juste

je comprend bien tes remarques ;c'est en effet une solution;

mais autant alors se faire licenciencier ;

il aura droit aux assedics

il pourra rejoindre son epouse

et soit il touche des indemnites soit il va aux prud'hom et il peut meme faire les deux

et comme vous dites cornil,là je vous rejoins,vu le dossier il a de bonnes chances de gagner ;

tres cordialement

Par **Cornil**, le **23/05/2010 à 18:09**

Bonsoir "sim alias sim13", "employeur juste"!

[fluo]"mais autant alors se faire licenciencier ;

il aura droit aux assedics

il pourra rejoindre son epouse

et soit il touche des indemnités soit il va aux prud'hom et il peut même faire les deux "[/fluo]

Ouais..., monsieur l'employeur, mais "pour se faire licencier", il faut que l'employeur de "victime" le fasse, ce qui apparemment coince parce que cet employeur "non juste" ne veut pas payer les indemnités. Sinon, le salarié est coincé! S'il ne présente plus à son poste, l'employeur a tout à fait le droit de ne rien faire, sinon des bulletins de salaire à zéro! Et le salarié ne peut toucher l'indemnisation chômage" (pas d'attestation ASSEDIC: cette institution, soit-disant paritaire, donne toujours priorité à l'employeur contre le salarié), et même, en principe ne pas pouvoir reprendre d'autre emploi.

Moi, désolé, comme syndicaliste défendant les salariés, je préfère suggérer une tactique qui, dans le cas de "Victime" me paraît être la plus favorable à ses intérêts.

Bien évidemment, je peux comprendre qu'un employeur, "même se qualifiant de juste" en pense autrement.

Par **Julius**, le **23/05/2010** à **19:43**

Bonsoir,

En effet, Cornil a raison, la tactique qu'il a tenté de vous démontrer, est à mon sens une bonne solution à envisager.

Cela n'empêchera pas le salarié de suivre sa femme (par contrainte) et pourra faire valoir ses droits face à son "employeur".

Lors de la demande de requalification de la démission, en démission "à tort de l'employeur", le salarié aura plus d'avantages financiers sur les demandes alors que la résolution judiciaire angoissera le salarié, l'obligera à rester chez son employeur jusqu'à la décision.

En faisant quelques courriers simples (en AR biensûr) dès maintenant, ce sera une façon non-équivoque de démontrer que l'employeur a manœuvré pour OBTENIR la démission de son salarié.

Des traces écrites seront disponibles pour sa défense ;

Il ne faut pas laisser le choix à l'employeur, mais permettre au salarié de prendre en main la procédure ;

Cher Sim13,

[citation][fluo]mais autant alors se faire licencier ; il aura droit aux assedics [/fluo][/citation]

Cornil a raison dans sa remarque ; pourquoi l'employeur irait dans le sens du salarié ?

Alors qu'avec la démission (pour suivi de conjoint dans son cas avec contrainte de l'employeur), il bénéficiera de ce droit.

Par **Cornil**, le **23/05/2010** à **21:42**

Merci Julius d'approuver ma position

Un petit dernier point cependant, dont je crains qu'il ne te plaise pas que je soulève, mais sur cet échange où je suis intervenu, et m'excuse de t'avoir contredit, mais je le soulève pour les internautes qui liraient cet échange.

"Résolution " ou "Résiliation" judiciaire, ce n'est pas pareil.  
" Résolution" signifie faire constater le contrat nul de plein droit dès l'origine, pour conditions illicites entraînant un vice à ce sujet depuis le départ .  
"Résiliation" signifie de constater qu'en cours de contrat, celui-ci n'a plus été rempli de bonne foi du fait d'évènements survenus entre-temps, sans que l'on invoque un vice d'origine du contrat. Ce serait le cas éventuel de "Victime".  
Bon, ceci n'est qu'une précision pour éviter à des internautes d'utiliser de mauvais termes, mais sans doute on va m'accuser "d'arrogance" pour le soulever vis à vis d'un superviseur.  
Tant pis, je pense devoir faire cette précision.

Par **julius**, le **23/05/2010** à **21:57**

Je te remercie d'avoir repris mon vocabulaire déplacé.  
Quand à l'arrogance dont tu fais part , tu connais mon point de vue.

"Faire des erreurs c'est humain, mais pardonner c'est divin."  
Merci Ô mon dieu !

Par **sim**, le **23/05/2010** à **22:07**

ok merci de vos points de vue  
cdlt

Par **Cornil**, le **23/05/2010** à **23:11**

message effacé

sans rapport avec le post initial...

Par **julius**, le **24/05/2010** à **00:33**

message effacé

sans rapport avec le post initial...

Par **Cornil**, le **25/05/2010** à **00:18**

message effacé

sans rapport avec le post initial...