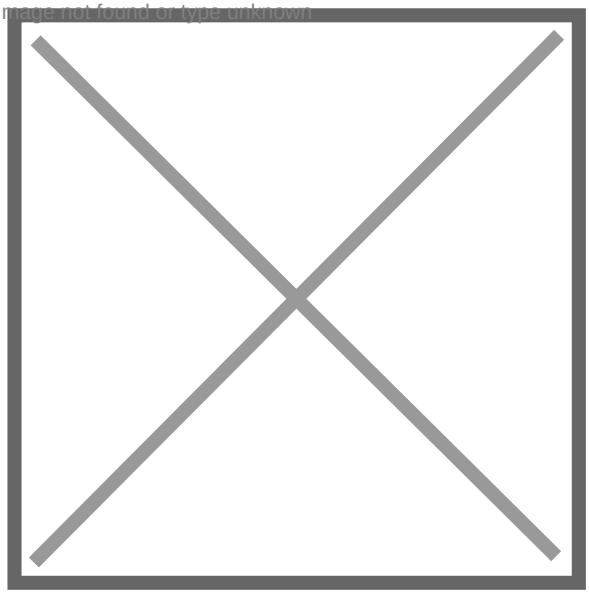
Image not found or type unknown



Comment réagir lorsque l'employeur démissionne avant l'audience

Par **OusGwada**, le **06/09/2015** à **17:26**

Bonjour !

La présidente de l'association qui a rompu mon CUI/CAE en dehors des dispositions légales sans me remettre les documents obligatoires en fin de contrat prétend avoir démissionné.

Quels sont les démarches que je peux entreprendre dans la mesure où elle est convoquée en tant que représentant légal à l'audience de conciliation qui se déroulera le jeudi 17 septembre 2015 ?

Que se passera t-il en cas d'absence du défendeur sachant que les chefs de demande sont les suivants ? :

10 013.82 € de dommages et intérêts pour rupture anticipée abusive du CUI-CAE correspondant aux salaires perdus, indemnité compensatrice de congés payés incluse, pendant la période du 1er décembre 2014 au 30 juin 2015,

499.20 € brut de salaire indûment retenu au mois de novembre + 49.91 € brut d'indemnité compensatrice de congés payés,

360.53 € brut de salaire indûment retenu au mois de novembre + 36.05 € brut d'indemnité compensatrice de congés payés,

1 000 € de dommages et intérêts pour le préjudice découlant de cette brutale retenue de salaire,

499,10 € brut d’indemnité compensatrice de congés payés sur les salaires payés de juillet à novembre 2014 par l’association,

3 000 € de dommages et intérêts pour non-respect de l’obligation de moyens pour le télétravail,

1 500 € de dommages et intérêts pour non remise des documents sociaux obligatoires (attestation Pôle Emploi – certificat de travail – solde de tout compte et dernier bulletin de paie),

A la remise des documents sociaux ci-dessus sous astreinte de 100 € par jour de retard à compter de la notification de la présente décision,

10 000 € pour harcèlement moral

1 000 € de dommages et intérêts pour non mention de ses droits au DIF

1 000 € sur le fondement de l’article 700 du CPC

Je vous remercie d'avance pour les réponses.

Cordialement !

Par **moisse**, le **06/09/2015** à **17:51**

Bonjour,
Les statuts de l'association doivent prévoir cette vacance, par exemple s'il existe un vice-président.
Pour le harcèlement moral, je crois que vous pouvez oublier, de même que pour les moyens en matière de télétravail.
Ce n'est pas en balançant au hasard des demandes en réparation que vous obtiendrez les résultats escomptés.
Chaque chef de demande doit être supportés par des faits et des preuves, et le dommage allégué clairement évalué.
Ainsi sans défenseur rémunéré, vous n'obtiendrez rien au titre du 700.
Par contre il est préférable de modifier votre astreinte avec un montant plus raisonnable, mais aussi en demandant au CPH de se réserver la liquidation de celle-ci. Cela évitera de voir le montant discuté plus tard, et simplifiera sa liquidation.

Par **alterego**, le **06/09/2015** à **18:32**

Bonjour,

L'énumération des chefs de vos demandes n'a que peu d' intérêt avec la question qui vous préoccupe.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Démissionnaire, représentée ou non, le litige est parti pour être jugé au fond.

En l'absence d'accord entre les parties (vous demandeur et l'association défenderesse) les conseillers prud'hommaux rédigeront un procès-verbal de non-conciliation et les convoqueront devant le bureau de jugement.

La procédure semble partie pour durer.
Attendez-vous à quelques reports d'audiences et incidents de procédure. Je ne pense que ce soit plus rapide en Guadeloupe que sur le continent, même si on vous le souhaite.

Votre intérêt sera d'avoir un avocat.

Cordialement

Par **OusGwada**, le **07/09/2015** à **00:18**

Bonsoir !
Et merci pour vos réponses.
J'apporte quelques précisions à moisse.
Je me suis bien renseigné et apparemment il ne reste plus aucun membre de l'équipe dirigeante que j'avais connu jusqu'à la rupture de mon contrat.
Cependant les statuts de l'association prévoyait que la présidente devait obtenir l'aval du Conseil d'Administration pour prendre cette décision extrême.
Juste après mon départ forcé, l'employeur ne s'est pas gêné pour créer en son nom un chantier d'insertion en agriculture avec les recrutements qui s'ensuivent. L'inspection du travail (DIECCTTE) m'en a informé téléphoniquement courant juin par 2 fois pensant que j'étais encore l'interlocuteur à ce sujet. Eh oui mon numéro de portable était utilisé à cet effet.
Je puis vous assurer que je détiens des pièces, donc des preuves irréfutables et incontestables à l'appui de mes chefs de demande. Ce sont la présidente (maladroitement) et d'autres anciens membres du C.A. (en désaccord avec la politique despotique du représentant légal de l'association) qui me les ont fournies.
Je suis en train d'éplucher les pièces et elle attestent du dommage allégué clairement évalué (mise en recouvrement, rejets de prélèvement).
Depuis la date de la rupture de mon CUI/CAE, je n'ai jamais été indemnisé par PÔLE EMPLOI. Le terme du contrat devait aller jusqu'au 30 juin 2015. Aucun document fourni.
J'en suis au stade de la conciliation.
Pour répondre à alterego.
Je pense qu'il n'y aura personne en face lors de l'audience de conciliation.
N'y ta-il pas des mesures prises à titre provisionnel lors de l'absence du défendeur ?
N'y at-il pas des injonctions, des mesures d'exécution voire d'instruction lorsque l'employeur (venant de créer un chantier d'insertion) tente de se soustraire pour éviter de faire face à ses responsabilités ?
Il me semble que le Bureau de conciliation peut ordonner ces mesures pour limiter les tentatives dilatoires de la partie adverse.
Il est vrai que dans notre département la procédure à tendance à s'allonger.
Un grand merci encore dans l'attente de vos réponses.
Cordialement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **alterego**, le **07/09/2015** à **08:56**

Bonjour,

Si l’une des parties est absente, les conseillers statueront sur la légitimité du motif de son absence.

Ecartant la vôtre,

- si le défendeur est absent pour motif légitime, le Bureau de Conciliation devrait convoquer les parties à une nouvelle audience.

- si son absence est sans motif légitime, le Bureau de Conciliation devrait renvoyer l'affaire directement devant le Bureau de Jugement et là pourrait commencer, pour vous, "le parcours du combattant" si de défendeur sait y faire, ce que nous vous souhaitons pas.

Cordialement

Par **moisse**, le **07/09/2015** à **09:13**

Bonjour,
[citation]Cependant les statuts de l'association prévoyait que la présidente devait obtenir l'aval du Conseil d'Administration pour prendre cette décision extrême. [/citation]
Cela ne vous concerne pas, cette disposition n'étant pas opposable aux tiers (donc à vous).
Le président est censé représenter l'association et mandaté, le cas échéant, pour ester en justice.
SI les organes de direction sont défaillants, vous devrez faire nommer un mandataire judiciaire pour administrer cette association.
Le cas échéant, en cas de liquidation de ladite, c'est l'AGS qui se substituera pour le paiement des salaires dus, mais pas pour le reste.
[citation]Il me semble que le Bureau de conciliation peut ordonner ces mesures pour limiter les tentatives dilatoires de la partie adverse. [/citation]
Il ne vous semble pas bien. En l'absence de conciliation le dossier est renvoyé en bureau de jugement.
[citation] Eh oui mon numéro de portable était utilisé à cet effet. [/citation]
Cela prouve simplement que l'inspection du travail ne met pas à jour ses fichiers, et non qu'il y a usurpation de vos coordonnées.
[citation]Je puis vous assurer que je détiens des pièces, donc des preuves irréfutables et incontestables à l'appui de mes chefs de demande[/citation]
Le chef de harcèlement est difficile à démontrer.
D'autant qu'il s'agit d'une conduite délictueuse, et que le CPH n'est pas compétent pour qualifier une telle conduite, pas plus que de la sanctionner, du ressort exclusif des cours pénales.
Donc attention aux demandes et aux termes utilisés.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **OusGwada**, le **07/09/2015** à **10:33**

Merci beaucoup pour ces précisions alterego et moisse.
Je vais me préparer à une éventuelle audience de jugement qui je ne sais pas quand elle sera programmée.
Cela complique les choses au regard de Pôle Emploi et surtout en ce qui concerne mon indemnisation.
Un véritable parcours du combattant avec toutes les conséquences financières qui s'ensuivent s'annonce.
Cordialement.

Par **moisse**, le **07/09/2015** à **11:17**

Pour ce qui est de pole-emploi, vous avez toujours la possibilité de demander en référé la fourniture d'une attestation de fin de contrat, d'un solde de tout compte..
Quitte à introduire par la suite la controverse sur le fond.

Par **OusGwada**, le **07/09/2015** à **11:33**

Comment ça je ne comprends pas. J'ai déjà fait une saisine par le fond. L'audience de conciliation est prévue le jeudi 17 septembre 2015 à 9H.
Comment puis-je introduire par la suite la controverse par le fond ?
Expliquez-moi s'il vous plait ?

Par **alterego**, le **07/09/2015** à **13:59**

Bonjour,

Vous avez mal lu vos documentations ou ne les avez pas comprises et mélangez tout (fond et référé, définitif et provisoire), aussi faites comme vous le propose **moisse** ce sera plus sage.

Le référé permet seulement d'obtenir, sous réserve, une décision provisoire.
Compte tenu de vos "certitudes", au fond, l'assistance d'un avocat ne sera pas un luxe.

Cordialement

Par **OusGwada**, le **07/09/2015** à **15:29**

Bonjour !

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je voulais savoir si je dois introduire les chefs de demande que vous me conseillez en Référé alors que je les ai déjà introduit par le fond.
L'audience de conciliation se déroule le jeudi 17 septembre 2015.
Sans vouloir vous contredire tous les deux, est-ce qu'il n'est pas préférable d'attendre qu'éventuellement le Bureau de conciliation ordonne la remise des documents obligatoires (mesures exécutoires) + les congés payés (c'est dans ses compétences)?

Cordialement !

Par **moisse**, le **07/09/2015** à **16:41**

Le juge des référés est le juge de l'évidence.
Pas de débat sur le fond.
L'employeur vous doit des documents un point c'est tout.
On peut donc réclamer ces documents en référé.
Après s'il y a contestation sur le contenu, c'est une saisine sur le fond qu'il faut faire.

Par **ASKATASUN**, le **07/09/2015** à **19:32**

Bienvenu,

[citation]Cela complique les choses au regard de Pôle Emploi et surtout en ce qui concerne mon indemnisation.
Un véritable parcours du combattant avec toutes les conséquences financières qui s'ensuivent s'annonce. [/citation]

Plutôt que de saisir en référé comme le suggère Moisse, ce qui est une possibilité, mais pas la seule, faites une demande d'ordonnance devant le bureau de conciliation pour la remise de votre attestation Pole Emploi si elle ne vous a pas été remise.

Comment procéder :

- faites immédiatement un courrier RAR à votre employeur réclamant cette attestation en lui indiquant que faute de vous remettre au plus tard ladite attestation le jour de la conciliation, vous solliciterez une ordonnance auprès du bureau de conciliation pour l'y contraindre.

- le jour de la conciliation, présentez ce courrier aux Conseiller. Il y a alors 2 alternatives, soit votre employeur vous remet votre attestation Pole Emploi et l'ordonnance n'a pas lieu d'être. Soit il ne peut pas vous la donner et vous exercez la demande d'ordonnance sous astreinte.

Si vous opérez de la sorte, il serait étonnant que le bureau de conciliation vous refuse cette ordonnance, car l'obligation de produire ce document est nullement contestable quelque soit la cause de la rupture du contrat de travail et votre employeur qui ne l'a pas fait apparaitra comme des plus négligents à votre égard.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **OusGwada**, le **07/09/2015** à **21:33**

Bonsoir ASKATASUN !
J'ai envoyé un courriel et un courrier LRAR à mon ancien employeur le 4 septrembre 2015.
Voici la réponse par courriel de la prétendue présidente démissionnaire : "Bonjour,
Je ne suis plus membre du conseil d'administration de xxx. Je vous prie de ne plus m'adresser vos courriers.
Cordialement,
Il semble évident que la présidente de l'association tente de fuir ses responsabilités.
A mon avis il est peu probable que quelle se présente.
Il est probable que quelqu'un d'autre de non mandaté se présente à sa place. Il est fort probable que pour cette raison le Bureau de Conciliation refuse cette représentation.
J'attends le jour de l'audience (sans triomphalisme) pour voir si il y aura une quelconque preuve du renouvellement du Conseil d'Administration de l'association approuvé par l'Assemblée Générale (Récépissé).
Il faut savoir que cette structure a crée un chantier d'insertion.
En tout cas merci pour vos conseils.
Je suis également ouvert à toutes suggestions.
Cordialement

Par **alterego**, le **08/09/2015** à **01:39**

Bonjour,

Vous êtes-vous intéressé à ce que prévoient les statuts de l'association quant à la démission de son président ?

Et si sa démission n'était pas valable ? Un nouveau président a-t-il été désigné ?
L'association est-elle solvable ?

Vous pouvez consulter ou demander les statuts de votre employeur auprès de la **"Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Guadeloupe, BP 52, 94, rue Émilio-Martini à Basse-Terre"** .

Montrer un petit côté "fouille m...." pourrait davantage déstabiliser la présumée ex-présidente que la liste répétée de vos demandes. Cela pourrait l'amener à réfléchir.

Cordialement

Par **OusGwada**, le **08/09/2015** à **02:17**

Bonsoir Très bon conseil !

Les statuts qui n'ont pas été modifiés depuis mai 2013 et j'en suis sûr, je les ais. En fait j'ai été secrétaire de l'association de mai 2013 à septembre 2014.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Être dirigeant et salarié est permis par la loi sous certaines conditions dans lesquelles je rentrais.
Cependant, en GUADELOUPE ce n'est pas toléré.
J'ai du démissionner et ai pris le soin de transmettre à la "Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Guadeloupe, BP 52, 94, rue Émilio-Martini à Basse-Terre" (Greffe des associations) . La Présidente n'a pas fait cette démarche. Si l'association n'est pas solvable pourquoi a-telle crée un chantier d'insertion ? J'ai le récépissé.
Par mesure de précaution et pour me fournir un moyen de preuve supplémentaire, je téléphonerai à la DRJCS "Demain".

Merci beaucoup.

Cordialement !

Par **moisse**, le **08/09/2015** à **08:54**

Bonjour,
[citation]Voici la réponse par courriel de la prétendue présidente démissionnaire : "Bonjour,
Je ne suis plus membre du conseil d'administration de xxx. Je vous prie de ne plus m'adresser vos courriers.
Cordialement,
Il semble évident que la présidente de l'association tente de fuir ses responsabilités. [/citation]
Il semble évident que vous avez adressé une requête personnalisée.
C'est une grave erreur.
C'est l'association et son Président qui doivent être vos interlocuteurs, et non pas Madame Tartempion.
C'est donc à Monsieur le Président de l'association que vous devez adresser vos courriers, et non cette dame chez elle.

Par **OusGwada**, le **08/09/2015** à **10:04**

Bonjour !
Détrompez-vous !
J'ai adressé le courrier en LRAR au Conseil d'Administration via une Boîte Postale.
Le courriel sur la messagerie de l'association (pas de notification d'échec) et sur les messageries personnelles de certains membres y compris la présidente.
En quoi serait-ce une grave erreur ?

Cordialement !

Par **moisse**, le **08/09/2015** à **10:53**

Dans la mesure où vous avez exposé en ces termes la réponse de la Présidente:
"Je vous prie de ne plus m'adresser vos courriers. "

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'en ai déduit que vous aviez adressé vos courriers à son nom.
L'absence de notification d'échec ne constitue pas une preuve de réception.
Il faut donc éviter d'acter par la voie de la messagerie.

Par **OusGwada**, le **08/09/2015** à **11:02**

C'est vrai le courriel c'est pratique mais lorsqu'on n'y prête pas suffisamment attention cela peut être à double tranchant.
Le recommandé est plus sûr.
Demain, j'essaie de contacter la DRJCS pour savoir si la démission du C.A est légale.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés