

Date de rupture contrat travail faute employeur

Par **mathews**, le 11/12/2012 à 08:33

Bonjour

Le 22 janvier le délibéré de l'audience des prud'hommes va être prononcé, j'ai notamment demandé rupture de mon contrat de travail pour faute de l'employeur (cela va être accordé compte tenu des éléments à charge).

J'ai besoin de savoir si je dois quitter mon poste le jour ou le délibéré est prononcé ou bien 1 mois après compte tenu du délai d'appel.

Merci par avance

Par **seb57575757**, le 11/12/2012 à 21:06

En fait, vous avez demandé la résolution judiciaire du contrat.

C'est la décision de justice qui fixe la date.

Par **Sicanat**, le 12/12/2012 à 15:58

Bonjour, je suis dans le même cas que vous j'ai l'attention de demander une résiliation judiciaire de mon contrat de travail car mon poste est devenu une coquille vide, vous pensez pouvoir gagner en raison des éléments à charge, quels types de pièces avez-vous pensé vous que des attestations de collègue, compte rendu d'audit qualité et mails prouvant que le travail ne m'est plus confié suffisent ?

d'avance merci de votre avis, bien cordialement!

Nat

Par **seb57575757**, le 12/12/2012 à 18:40

bonsoir, SICANAT,

Si c'était aussi simple..

Pour faire valoir la résiliation judiciaire, il faut établir une faute de fait de l'employeur dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail.

Il peut y avoir une relation avec l'hygiène, la sécurité, du harcèlement, les prescriptions légales notamment sur l'obligation de fumer, le non paiement de salaire etc....

En réalité, c'est du cas par cas.

Alors, je vous enjoins de nous faire connaître les faits résultant de votre litige avec la meilleure précision possible !

SH. juriste droit social.

Par **Sicanat**, le 13/12/2012 à 12:55

Bonjour merci pour votre réponse,

Depuis le rachat de notre société et suite à une fusion mon poste de gestionnaire RH du site a été transféré au siège, je n'ai plus de recrutement, plus d'embauche, de contrat de travail, courrier aux collaborateurs et récemment j'ai perdu la main sur les paies notamment sur les soldes de tout compte! Mon poste est devenu une coquille vide, je n'ai plus qu'un travail de saisie des congés payés. Je perds mes compétences et confiance en moi si je pratique plus ce qui est préjudiciable à ma carrière. J'ai l'intention de saisir le conseil des Prud'hommes pour inexécution du contrat de travail car il ne me paie plus en travail, à cet effet j'ai de nombreuses pièces qui prouvent quel était le contour de mon poste et ce qu'il est devenu aujourd'hui! Je précise que j'ai attiré l'attention de mon supérieur à plusieurs reprises sur cet état de fait mais il ne veut rien entendre et me conseille de démissionner si je ne suis plus contente. Avec 21 ans d'ancienneté je ne démissionnerai jamais. J'ai des mails, des preuves de saisies en paie réalisées par mon collègue à ma place pour ma population, des comptes rendus d'audits internes de certification indiquant la centralisation au siège de la gestion des ressources humaines, des enregistrements d'entretiens téléphoniques sur ce sujet...également je peux avoir une attestation du patron du site vire récemment. Pensez-vous que j'ai une chance de gagner? D'avance merci de votre avis.

Par **seb57575757**, le 13/12/2012 à 19:05

Il y a combien de salariés dans votre site (l'entreprise ou vous siègez) ??

Une simple question stratégique : les tâches qui vous incombent autrefois et qui ne vous sont manifestement plus confiées, sont-elles confiées à des collègues qui n'ont pas pour attributions de les réaliser ??

Quelles sont les postes et fonctions de vos collègues à qui l'on a confié désormais les tâches qui vous étaient initialement confiées ??

SH.

Par **Sicanat**, le **13/12/2012** à **22:10**

Chacun de nous gère la population de son site, établissement pour moi, siège pour mon collègue. aujourd'hui mon collègue du siège récupère toutes les embauches et tous les départs, auparavant il ne gère que sa population. Je ne remet pas en cause le fait que tout gérer du siège soit plus pratique, je ne veux pas empêcher l'histoire de s'écrire mais cela génère la suppression de mon poste et je n'accepte pas l'idée de plier mes affaires et partir gentiment. Est-ce qu'un employeur est autorisé à centraliser des services sans licencier pour motif économique les personnes dont l'emploi a été détruit? Mon collègue est RRH et moi je suis gestionnaire des ressources humaines.

NS

Par **seb57575757**, le **13/12/2012** à **22:25**

C'est pas gagné.

Il faut démontrer d'une part qu'un type de travail parfaitement défini qui autrefois vous était confié de l'aï plus aujourd'hui en direction de votre responsable au siège.

Il faut également démontrer que ce changement est marqué par un mobile qu'il faudra prouver !

Finalement cela ressemble à une mise au placard (harcèlement moral)

SH.

Par **seb57575757**, le **13/12/2012** à **22:26**

Répondez à ma question, combien de salariés sur votre site ??

SH.

Par **Sicanat**, le **14/12/2012** à **15:58**

Bonjour, je travaille pour un groupe de plusieurs milliers de salariés dont plus de 500 salariés en France, rattachés au site nous sommes 52 salariés dont 25 administratifs. Aucun projet de développement du site n'est jamais apparu. À force d'opacité, mensonges et promesses non tenues, on a mis bien 3 ans à comprendre qu'ils ne souhaitent pas développer le site bien au contraire, ils jouent le pourrissement, limite harcèlement moral car ils restent un noyau dur de personnes qui ne comptent pas démissionner. Ils ont récupéré les parts de marchés, les produits, les bons commerciaux, les autres ils s'en moquent. Je précise que nous avons été transférés par I12212 et ils ont donc repris nos contrats de travail avec nos descriptifs de

poste. Mon poste à beaucoup évolué depuis le transfert, aujourd'hui pour 2013, je n'ai pratiquement plus rien à faire en arrivant le matin. J'ai de nombreuses pièces mais je ne sais pas dans quelle mesure je ne risque pas d'être accusée de vol de documents appartenant à la sté. Je vais envoyer avant les vacances de Noël un mail dénonçant ma situation et demandant de me ré-alimenter dans le respect de mon niveau (groupe et niveau 6b p 70 CCN industrie du médicament) comme cela a été fait pour d'autres personnes. Une personne a bénéficié récemment d'un reclassement. Ils ne peuvent de toute façon rien me proposer car il n'y a aucun poste ouvert sur le site et je n'ai pas de clause de mobilité. Je verrai bien ce qu'ils trouveront à me répondre. Avez-vous connaissance de cas similaires jugés au prud'hommes? Mon patron part l'an prochain à la retraite il veut laisser le bâton merd..... À son futur remplaçant sûrement un futur yes man prêt à tout pour se faire une place. Je veux pouvoir redémarrer ailleurs prendre mes indemnités, avoir droit au chômage au cas où et basta, mes demandes de négociation ont été très mal perçues, c'est évidemment un cas de harcèlement moral car ils ne veulent pas payer les indemnités de licenciement.

Par **seb57575757**, le **14/12/2012** à **19:34**

Bon pour la question des documents inhérents à l'entreprise dont vous voudriez vous servir comme étant preuve devant les juridictions, il faut que ce soit des documents dont vous avez accès lors de l'exécution de votre contrat de travail où avec lesquelles vous êtes amené à travailler dans le cadre de vos fonctions !

Dans ces hypothèses, on ne saurait vous reprocher le vol !!.

Je vous indiquerai plutôt d'écrire en recommandé avec AR que par mail.

Faites valoir par mise en demeure, que l'employeur a pour obligation née du contrat de travail d'approvisionner le salarié aux tâches et attributions qui lui incombent, et qu'en cas de refus, vous considèrerez que cette situation de 'mise au placard' est une faute de la part de l'employeur qui faillit à ses devoirs contractuels et devrez saisir le conseil des prud'hommes pour faits d'harcèlement moral et faire constater la résiliation judiciaire du contrat CDI.

SH

Par **Sicanat**, le **17/12/2012** à **11:23**

Merci beaucoup pour votre aide, y plus qu'àce n'est pas facile d'entrer en conflit, mais bon je vais pas rester les bras croisés même si je connais leurs méthodes et la violence dont ils sont capables, ils ne sont pas corrects mais bon! je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et encore merci.

NS

Par **Sicanat**, le **17/12/2012** à **11:23**

Merci beaucoup pour votre aide,y plus qu'àce n est pas facile d entrer en conflit, mais bon je vais pas rester les bras croisés même si je connais leurs méthodes et la violence dont ils sont capables, ils ne sont pas corrects mais bon! je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et encore merci.

NS

Par **Sicanat**, le **17/12/2012** à **11:23**

Merci beaucoup pour votre aide,y plus qu'àce n est pas facile d entrer en conflit, mais bon je vais pas rester les bras croisés même si je connais leurs méthodes et la violence dont ils sont capables, ils ne sont pas corrects mais bon! je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et encore merci.

NS

Par **Sicanat**, le **17/12/2012** à **11:23**

Merci beaucoup pour votre aide,y plus qu'àce n est pas facile d entrer en conflit, mais bon je vais pas rester les bras croisés même si je connais leurs méthodes et la violence dont ils sont capables, ils ne sont pas corrects mais bon! je vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année et encore merci.

NS