



Motifs juridiques du référé prud'hommal

Par **labellevie**, le **23/10/2013** à **15:55**

Bonjour,

J'ai l'intention de saisir sans avocat la section de référé du Conseil des Prud'hommes pour mon ancien particulier-employeur qui n'a pas du tout respecté la procédure de fin de contrat de mon CDI (5 mois d'ancienneté) conformément aux dispositions de l'article 12 de la Convention collective nationale des salariés du particulier employeur (pas de convocation ni entretien préalable, aucun document de fin de contrat envoyé en recommandé avec AR): le terme juridique exact à employer devant la justice est-il licenciement abusif ou rupture abusive du contrat de travail ou...?

Depuis ma fin de contrat en date du 02 septembre dernier, je n'ai toujours pas reçu l'attestation Pôle emploi pour faire valoir mes droits à l'indemnisation surtout auprès de la CAF qui me la réclame car je suis bénéficiaire du RSA: quel est aussi le terme juridique à employer et surtout, puis-je également le présenter à ma demande de référé prud'hommal?

Ensuite, mon ancien employeur refuse de me verser l'indemnité compensatrice de congés payés pour ces 5 mois travaillés au motif qu'il me les a imposé par anticipation: là aussi, existe-t-il un terme juridique approprié et surtout, puis-je aussi le faire valoir devant la formation de référé?

J'ai appris que "le juge des référés n'est pas compétent pour condamner à des dommages et intérêts mais qu'il peut cependant accorder une provision sur dommages et intérêts au titre du préjudice matériel et moral subi du fait du comportement de l'employeur à l'encontre du salarié": puis-je demander cette somme provisionnelle en référé pour ne pas avoir à saisir la formation ordinaire du Conseil des prud'hommes (en même temps mais qui est longue dans la durée)? Et si oui, comment l'évaluer (ou la calculer et par qui) cette provision?

Ensuite, j'ai appris qu'il existe le droit au remboursement de mes frais dits "irrépétibles" au titre de l'article 700 du Code de procédure civile concernant les frais que j'ai déjà engagé et qui ne me seront pas remboursés dans le but de me permettre d'obtenir à titre de compensation une indemnisation forfaitaire de mes frais non compris dans les "dépens" (frais de transport, de démarches, de correspondances, de téléphone etc...): puis-je également demander cette indemnisation forfaitaire en référé? Et si oui, par qui et comment peut-on l'évaluer?

Enfin, même en matière de référé prud'hommal, doit-on régler aussi une contribution pour l'aide juridique d'environ 35€? Si oui, peut-on demander à ce que ce soit à l'employeur de payer tous les frais liés à la procédure judiciaire(les dépens si j'ai bien saisi)?

Merci d'avance de votre précieuse réponse.
Cordialement.

Par **alterego**, le **23/10/2013 à 16:10**

Bonjour,

Les clauses du contrat sont plus importantes pour nous que ce que vous avez pu apprendre ici et là. Elles en ont pour vous, c'est certain.

Ce litige n'est pas difficile à régler, nombre d'employeurs particuliers ignorant la Convention Collective et le Code du Travail. Il suffit souvent de de les informer sur leurs obligations.

Cordialement

Par **moisse**, le **23/10/2013 à 18:33**

Bonjour,

Il ne faut pas confondre référé et rapidité de jugement.

Le référé permet de prendre des mesures provisoires pour faire cesser un trouble immédiat.

[citation] le terme juridique exact à employer devant la justice est-il licenciement abusif ou rupture abusive du contrat de travail ou...?

[/citation]

Ne concerne pas la formation de référé. C'est donc perdre du temps d'emprunter cette voie.

[citation]Depuis ma fin de contrat en date du 02 septembre dernier, je n'ai toujours pas reçu l'attestation Pôle emploi[/citation]

Cela concerne effectivement la formation de référé, car la rétention des documents n'est pas sérieusement contestable.

Il faut donc demander la fourniture des documents de fin de contrat sous astreinte, et demander au juge de s'en garder la liquidation.

[citation] Ensuite, mon ancien employeur refuse de me verser l'indemnité compensatrice de congés payés pour ces 5 mois travaillés au motif qu'il me les a imposé par anticipation: là aussi, existe-t-il un terme juridique approprié et surtout, puis-je aussi le faire valoir devant la formation de référé?

[/citation]

Votre demande, outre qu'elle n'est pas chiffrée, est sérieusement contestable. Vous serez refoulée en référé.

[citation]J'ai appris que "le juge des référés n'est pas compétent pour condamner à des dommages et intérêts mais qu'il peut cependant accorder une provision sur dommages et intérêts au titre du préjudice matériel et moral subi du fait du comportement de l'employeur à l'encontre du salarié": puis-je demander cette somme provisionnelle en référé [/citation]

Vous ne pouvez demander en référé que des montants établis exactement et non sérieusement contestables.

Si vous pensez que le juge va au hasard fixer une somme vous vous trompez lourdement.

A mon avis vous devez agir en référé pour la seule fourniture des documents de fin de contrat.

Pour le reste la saisine classique du conseil des prudhommes vous permettra d'établir exactement vos griefs et les chiffrer, d'une façon objective et mesurable.

Par **labellevie**, le **24/10/2013 à 16:06**

Bonjour,

Merci beaucoup de vos rapides réponses.

Après une ultime relance à mon ancien particulier-employeur, ce dernier ne veut toujours pas faire les démarches auprès de Pôle emploi pour me remettre l'attestation papier de fin de contrat et a été jusqu'à me menacé par mail "qu'il va sortir la lourde artillerie si je persiste": je vais donc saisir le référé prud'hommal sur ce point là!

Hier, j'ai réussi à avoir un entretien avec un juriste de la Maison du Droit et de la Justice qui me préconise aussi de saisir également en référé la question relative au non-respect de la procédure de rupture du CDI par l'employeur conformément aux dispositions de la Convention collective qui, selon ce juriste, n'est pas sérieusement contestable: êtes-vous favorable à cette action à mener aussi en référé?

Quant à l'indemnité compensatrice de congés payés non versée, j'ai bien compris que je dois saisir la formation ordinaire des Prud'hommes pour la régler.

D'avance merci de votre précieuse réponse.

Par **moisse**, le **24/10/2013 à 17:24**

Par expérience plus que par principe j'indique de limiter le recours à la formation de référé pour les sommes non contestables sérieusement, salaires échus, ou remise des documents de fin de contrat sous astreinte.

Car un rejet en référé n'est que perte de temps à l'inverse du but espéré.

Contrairement à des idées reçues, en conciliation il y a aussi moyen d'obtenir des provisions et au moins les positions des adversaires sont exposées.

Mais je ne suis pas avocat rompu aux ficelles, et connaissant les juridictions locales.

Par **alterego**, le **24/10/2013** à **18:04**

Bonjour,

Votre employeur, **particulier** faut-il le rappeler, ne connaît manifestement pas ses obligations et les conséquences d'un manquement à celles-ci.

Croyez-vous sérieusement que la majorité des particuliers-employeurs connaissent la Convention Collective ? Ce n'est pas le livre de chevet de tout le monde.

Ce n'est pas la tension qui existe entre vous, lui "ignorant" et "vous va-t-en guerre", qui ouvrira la porte au dialogue et mettra fin au litige.

Je vous écris cela par expérience.

Soyez assuré que les conseillers prud'homaux savent faire la part des choses et discerner la bonne foi comme la mauvaise foi des parties.

Cordialement