



Contestation d'une démission

Par **kakopolo**, le **29/07/2009** à **13:56**

à l'attention de monsieur "CORNIL"
Bonjour monsieur,

Au fil des ans, j'ai suivi à travers divers sites internet ou blogs quelques une de vos interventions et j'ai remarqué que vos réponses étaient judicieuses et toujours étayées juridiquement. C'est pour cette raison que je me permets de vous contacter, d'une façon certes inhabituelle, pour vous demander des conseils sur le problème suivant :

à la suite de petites erreurs commises par un salarié dans le cadre son travail, son employeur l'a obligé de présenter sa démission au motif suivant : "si tu ne pars pas de toi même, je vais te licencier mais en plus je vais te pourrir la vie auprès de tes futurs employeurs et tu ne retrouveras jamais de travail dans notre branche (C'est effectivement un milieu très fermé), je veux ta démission ce soir sur mon bureau".

Le salarié a donné sa démission et a immédiatement recherché (très activement) un emploi similaire sans aucun succès.

5 à 6 semaines plus tard, il a contesté sa démission directement auprès du conseil des prud'hommes.

Le salarié n'a pas de témoignage pouvant attester de cette pression, juste des témoignages indirectes de sa famille qui relatent des discussions téléphoniques avec lui qui les informait de cette obligation de donner sa démission. Un seul témoignage aurait pu servir si il avait été libellé autrement (contre rendu d'un entretien fait par un psy qui commence de cette façon « Lors de la séance hebdomadaire du ..., Xxx m'a informé des pressions qu'il a subi par son employeur afin qu'il démissionne sur le champ... »)

Au contraire, l'employeur a fait établir des témoignages (en toute dernière minute) certifiant « la bonne ambiance » par les autres salariés (sous la contrainte, mais ça je ne peux pas le prouver car ceux-ci ont trop peur)

Trois éléments de droit m'interpellent :

- _ L'absence de contestation immédiate de cette démission (démission sans équivoque)
- _ Le salarié ne prouve pas directement les pressions (démission librement consentie) et ne prouve pas sa fragilité psychologique
- _ Le salarié a saisi dans un délai très court le CPH (j'ai trouvé des jurisprudences mais elles sont toutes axées sur un délai trop long)

Qu'en pensez-vous ? A votre avis quelles seraient les pistes à explorer ?

Je suis à votre entière disposition pour vous donner d'autres éléments mais pas directement sur le forum (du fait de ma situation).

Merci d'avance pour votre réponse
Kakopolo

Par **kakopolo**, le **04/08/2009** à **15:36**

Bonjour à tous,

Je n'ai pas eu de réponse à mon précédent message. Il est vrai que j'avais adressé particulièrement à Monsieur CORNIL.

Si quelqu'un d'autre peut me répondre, j'en serai bien content

Merci d'avance

Cordialement

Kakopolo

Par **Cornil**, le **05/08/2009** à **00:54**

Bonsoir "Kakopolo"

Il est vrai que je trouve anormales les interpellations au sujet d'un membre d'un forum, qui est en principe ouvert à tous.

Mais de toute façon ton message m'avait échappé.

Je trouve, à l'exposé de ce que tu dis, que ce salarié aura bien du mal à faire requalifier sa démission en rupture du fait de l'employeur, car:

- apparemment il n'a pas motivé sa démission par des pressions reçues
- il n'invoque pas d'autres griefs envers l'employeur que ces pressions alléguées (car dans ce cas, si le salarié fait état de manquements de l'employeur, même non mentionnés dans sa lettre de démission, la jurisprudence admet de prendre en compte ces griefs)
- l'employeur produit des attestations inverses alors que le salarié n'a que des attestations indirectes émanant de sa famille.

Par ailleurs, sur le terrain de la démission hâtive à prendre comme nulle, le salarié a quand même tardé (5 à 6 semaines).

Voilà tout ce que je peux dire en l'état.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bienveillant 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 **kakopolo**, le **05/08/2009** à **12:40**

Merci à Sedlex et à Cornil de m'avoir répondu

De cette histoire, j'en avais quasiment la même appréciation que vous

Il reste à faire comprendre au salarié d'aller sur le terrain psychologique, tout cela sans violer l'éthique. Je vais tenter de le faire dans la rédaction.

Mes excuses à "Cornil" pour l'avoir interpellé directement. Je peux lui expliquer la raison particulière (en message privé, si cela existe sur ce forum)

Cordialement

Kakopolo