



Communication des pièces

Par Fred12

Bonjour,

J'ai un doute concernant la communication des pièces avant une audience devant le conseil des prud'hommes. La convocation envoyée par le greffe dit, en caractères gras :

"Le délai de communication des pièces, des moyens de droit et des moyens de faits que les parties comptent produire à l'appui de leur prétentions expire :

- pour la partie demanderesse : le 27 octobre 2024
- pour la partie défenderesse : le 14 décembre 2024

La date limite pour échanger les dernières pièces, les moyens de droit de faits ou les conclusions, est fixée au 10 janvier 2025".

Je suis un peu perdu. Quel est le délai de communication des pièces à son adversaire pour la partie défenderesse, le 14 décembre 2024 ou le 10 janvier 2025 ?

Merci pour vos réponses.

Par stepat

Bonjour,

Les principales pièces sont à envoyer avant le 14/12, les conclusions (qui prendront donc en compte les pièces adverses) le 10/01 avec d'éventuelles pièces supplémentaires qui seraient nécessaires au vu de celles de la partie adverse.

Pour information, les demandes de report sont + facilement acceptés aux avocats qu'au particulier qui se défend seul.

Mais vous n'avez pas trop intérêt de demander trop de report, les procédures étant longues, longues.....

C'est une demande initiale en référé ?

Par Fred12

Bonjour stepat,

Tout d'abord merci pour votre réponse.

Concernant votre question, non, ce n'est pas une demande en référé. C'est une audience devant le bureau de jugement après une prise d'acte de rupture anticipée de contrat.

Après avoir lu la convocation, j'avais compris exactement la même chose que vous m'expliquez dans votre réponse : les pièces principales avant le 14/12 et les éventuelles pièces secondaires - produites après réception de celles de l'adversaire - jusqu'au 10/01/25.

Cependant, la partie adverse, qui avait jusqu'au 14/12, n'a pas respecté ce délai. Pour cette raison, deux jours plus tard, j'ai écrit au greffe du CPH expliquant la situation et demandant à ce que les éventuelles pièces du défendeur soient écartées du débat car il n'avait pas respecté les délais fixés par le tribunal. Le greffier m'a répondu par retour de mail que la demande avait été ajoutée au dossier. Le fait que l'adversaire n'ait pas respecté le délai pour communiquer ses pièces est d'autant plus surprenant que le responsable RH, chargé de ce dossier, est lui-même avocat en droit du

travail. Les pièces et les conclusions me sont parvenues ce soir, le 20/12, six jours après l'expiration du délai fixé.

Par kang74

Bonjour

Si vous n'avez pas d'intérêt à une demande de report, la partie adverse y a souvent intérêt .

Ne comptez pas sur le fait que les pièces soient écartées pour autant du débat, les juges font ce qu'il veulent et acceptent souvent des pièces données sur le fil, en vous laissant le choix ... de demander un report .

NB : Evitez de vous prendre pour un avocat, les juges n'aiment pas cela .

Vous n'avez pas les mêmes pouvoir et même les avocats le savent : il ne faut rien exiger des juges, une demande doit être vraiment soignée et ne pas suggérer qu'il n'est pas capable de prendre une décision qui lui appartient .

Au mieux vous pouvez faire remarquer le non respect des délais .

Par Fred12

Merci pour votre temps et vos conseils, kang74.

En effet, je ne suis pas avocat et je ne me prends pas pour un avocat non plus. Mon mail disait tout simplement que les délais n'avaient pas été respectés par la partie adverse. Ceci dit, entre demander à ce que les pièces soient écartées et l'exiger, il y a une différence notable. Je n'exige rien à personne, surtout pas à un juge (ou plutôt un conseiller). Je ne vais pas demander un report. Au contraire, j'attends vivement le jour j.

Une dernière question : peut-on demander à rencontrer un conseiller du CPH, du collège des salariés, quelques jours avant l'audience ?

Merci encore.

Par stepat

Bonsoir,

Oui c'est vrai que pour les procédures devant des juridictions spécialisées comme le CPH et par exemple des sections disciplinaires comme la section des assurances sociales, prendre un avocat n'est pas la meilleure des choses.

J'ai aidé pas mal de personnes pour le CPH mais certains salariés perdent tous leurs moyens devant toutes les récriminations des employeurs à leur égard. Un avocat peut lui prendre de la distance.

Par contre en procédure civile, je n'ai jamais vu un président de tribunal refuser un report à un avocat. Par contre il demandera X justificatifs à un particulier. Vous avez du aussi remarquer qu'en civil les dossiers avec avocat passent premier et les particuliers en dernier. Quand vous faites 500 km pour une audience à laquelle vous êtes convoqués à 14h et que vous passez pour la raison précédente à 19h30 et que vous n'avez pas prévu d'hôtel c'est génial. Et franchement les particuliers ne sont pas vraiment écoutés.

Ce n'est pas le cas au CPH du fait de leur fonctionnement paritaire.

<bonne soirée

Par Fred12

Oui, stepat, vous avez raison ; je pense que toute la c'est difficile de convaincre le salarié de garder son calme devant les conseillers. Dans ses conclusions, reçues ce soir, l'avocat du défendeur (employeur) parle du salarié avec des mots très peu élogieux, alors que celui-ci n'a jamais reçu la moindre remarque négative de l'employeur pendant toute la durée du contrat. J'ai été très surpris de lire l'argumentaire de l'avocat, où il épluche le parcours du salarié et ce bien avant de rentrer dans la boîte en question. Il critique des expériences de 24 ou 25 mois, expliquant la "courte durée" par les prétendues "instabilité et impulsivité" du salarié, alors qu'il s'agissait en réalité de plusieurs CDD. On aura tout entendu ! D'abord, il fait fausse route ; puis, il rentre dans un terrain scabreux : il porte un jugement de valeur, voire morale, sur la vie professionnelle antérieure du salarié. Je comprends qu'il a envie de déstabiliser le salarié, mais certes, quand on se sent attaqué, c'est difficile de garder le calme.

Merci, stepat.

Par kang74

L'avocat a une chose que le simple particulier n'a pas : l'immunité de plaidoirie .

Ce qui veut dire que oui, il peut aller loin dans les allégations sans que cela nuise à la partie qu'il représente .
Pas vous .

Concentrez vous sur votre dossier en pensant qu'en justice, il ne faut pas dire, mais prouver .
La prise d'acte exige d'avoir des preuves claires du comportement fautif de l'employeur : soit vous les avez, soit pas .
Donc votre curriculum a peu d'importance...

Par Fred12

Merci à nouveau pour vos conseils, kang74.

Par stepat

Bonjour,

Simple précision l'immunité de plaidoirie ne concerne comme son nom l'indique que ce que l'avocat peut dire à l'oral,
pas dans les conclusions écrites. Simple précision.

C'est à mon sens une honte dans la procédure car c'est une autre inégalité de chance des parties

Un article intéressant sur la prise d'acte :

[url=https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/ce-quil-faut-savoir-sur-la-prise-dacte.html]https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/detail/article/ce-quil-faut-savoir-sur-la-prise-dacte.html[/url]

Par Fred12

J'avais déjà lu cet article, stepat. Merci quand même.

Et merci pour cette précision sur la liberté de plaidoirie. En effet, ce portrait que l'avocat décrit du salarié dans ses conclusions, non seulement est mensonger mais en outre il prétend que le salarié est instable car il signe des CDD (je signale au passage que le contrat en question, rompu à l'initiative du salarié, est aussi un CDD proposé par l'employeur ; en règle générale, si le salarié signé un CDD c'est parce l'employeur ne lui a proposé d'autre chose).

De plus, l'avocat essaie de ridiculiser le salarié dans ses écrits car celui-ci avait fait une remarque concernant la promesse d'embauche, avant de la signer bien entendu. L'employeur proposait une période d'essai supérieure au maximum accepté par la loi, alors qu'il n'est plus possible de déroger à la durée maximale légale de la période d'essai depuis le 9 septembre 2023. Et dans ses conclusions, l'avocat ridiculise le salarié à cause de cette remarque faite avant la signature du contrat, alors que le salarié avait raison. Pour conclure, cette promesse d'embauche dont je parle avait déjà été cautionnée par cet avocat, puisque c'est lui le DRH de l'entreprise.

Par kang74

De toutes les façons, ce n'est pas l'objet de la procédure, je le répète .
Ce genre d'allégations ne sert qu'à vous distraire des arguments que vous devez donner .
Ne tombez pas dans ce piège, grossier, assez récurrent, qui démontre juste que l'employeur a une piètre image de la liberté d'entreprendre du salarié, et prouvant que ce dernier a toujours respecté son obligation de loyauté envers ses employeurs, en quittant ceux ci pour exercer cette liberté .

Vos arguments c'est juste le comportement fautif de l'employeur : laissez le se fourvoyer ...

Par hideo

Pour ce qui est de la date d'envoi des pièces ,c'est important de signaler tout retard ,ce qui a été fait et acté par le greffe.

Cependant ,ce n'est pas utile de demander un renvoi dès l'instant que vous les avez reçu suffisamment de temps avant l'audience afin de pouvoir organiser une réplique .La procédure étant orale ,il n'y a pas lieu de faire des conclusions écrites.

Lors de l'audience ,calme et sérénité sont de rigueur.

C'est vous en tant que demandeur qui prendrez la parole en premier.

1/ vous exposez brièvement l'historique de votre affaire : date d'embauche CDD durée ,temps partiel ou temps plein ,motif du CDD; date de la rupture anticipée .

Vous énumérez l'ensemble de vos demandes

2/vous développez les causes qui vous ont poussées à une d'acte de rupture anticipé et les diligences que vous avez effectué en amont.Les reproches que vous faites à votre employeur ,en citant les pièces au dossier sur ce sujet.Vous appuyez votre plaidoirie ,sur les faits illicites au regard du code du travail en citant les articles et JP concernés.Vous reprenez une par une vos demandes et vous développez chacune d'elle par des arguments de droit.

3/A titre subsidiaire ,vous dénoncez très brièvementt les accusations mensongères figurant dans les pièces et conclusions adverses, en précisant , qu'il n'y a aucune preuves versée au dossier et que ces moyens sont uniquement formulés dans le but de vous déstabiliser .

4/vous expliquer brièvement vos frais engagés et demander l'application de l'article 700 en chiffrant forfaitairement (par exemple 500?)

5/ vous concluez par une demande de condamnation pour l'ensemble de vos demandes et une condamnation au dépens .

Par Fred12

Merci infiniment pour ces conseils détaillés, clairs et précieux. Merci à tous les trois pour la qualité de cet échange.

Par Fred12

Bonjour,

Tout d'abord, je voudrais souhaiter de très bonnes fêtes à tous les membres du forum.

Pour conclure ce sujet, ouvert il y a quelques jours, j'aimerais vous faire une dernière consultation. Dans la mesure où l'article 1221-9 du Code du travail est sans ambiguïtés ("Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut-être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance") ; que faire si l'employeur a contacté des anciens employeurs à l'insu du salarié pour collecter des informations sur ce dernier, pas dans le cadre d'un processus d'embauche (ce qui constituerait déjà une enfreinte au code du travail et au code pénal), mais dans le but de produire des preuves supplémentaires devant le conseil des prud'hommes ?

Merci par avance

Par kang74

Bonjour

1- Vous n'êtes pas candidat

2- Vous vous meprenez sur le sens de " collecte d'information" .

Par de là, l'employeur est en droit de contacter qui il veut , et est en droit de produire des attestations éclairant le contexte de l'affaire .

[url=https://www.village-justice.com/articles/candidats-emploi-quels-sont-vos-droits,40024.html]https://www.village-justice.com/articles/candidats-emploi-quels-sont-vos-droits,40024.html[/url]

Enfin comme déjà dit, soit l'employeur est fautif, soit pas .

Donc les autres employeurs peuvent attester que vous leur avez fait le même coup, qu'importe, l'important étant de savoir si l'employeur a un comportement suffisamment fautif pour que la prise d'acte ne soit pas vue comme une démission .

Quelle est la faute de l'employeur que vous voulez faire valoir ?

Par Fred12

Merci pour votre réponse. Je croyais l'avoir dit mais je l'ai peut-être oublié : en tant que délégué du personnel, un salarié m'a demandé de l'accompagner lors de l'audience et j'essaie de me préparer le mieux possible. Il s'agit d'un cas de harcèlement moral de la part d'un autre salarié. Les preuves sont là. Par ailleurs, le salarié fautif a déjà fait la même chose à une autre collègue. La direction a toujours été informée des faits mais aucune mesure de protection n'est mise en place et le salarié fautif continue à faire des siennes. Là aussi, il y a plein de preuves : des messages échangés avec la direction et d'autres responsables, demandant à chaque fois d'intervenir. La direction ne donne jamais suite. Je

précise que les coups sont nombreux, y compris cris et injures.

Concernant les appels aux autres employeurs, le salarié ayant donné sa prise d'acte a été contacté par un ancien employeur pour être mis au courant de ces appels. J'étais persuadé que cela ne pouvait jamais se faire à l'insu du salarié. C'est une atteinte à la vie privée punie par le code pénal.

Par kang74

le salarié ayant donné sa prise d'acte a été contacté par un ancien employeur pour être mis au courant de ces appels
C'est à dire ??

C'est une atteinte à la vie privée punie par le code pénal.

Quel article du code pénal ?

en tant que délégué du personnel, un salarié m'a demandé de l'accompagner lors de l'audience

Vous n'êtes donc pas formé en tant que défenseur syndical ?

Vous avez bien fait remplir l'écrit vous octroyant ce pouvoir spécial ?

Attention à ce que vous appelez harcèlement moral, et les preuves de celui ci .

Article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Il y a donc deux parties : les agissements répétés ET une dégradation de l'état de santé (arrêt de travail)

Il faut des éléments sur ces deux points .

Est ce que ces situations ont fait l'objet de discussion auprès du CSE ? Est ce qu'il y a fait droit du droit d'alerte? Ce dernier a t il fait intervenir le medecin du travail ?

A t il mis en place une enquête comme c'est en son pouvoir de le faire ?

Et très important : est ce que ce salarié a alerté l'employeur et la medecine du travail ?

Personne n'a à le faire à sa place ... C'est très important de le comprendre .

Par Fred12

Merci de votre réponse, kang74. Concernant vos questions par rapport aux citations que vous faites de mon message, il me semble que c'est assez clair. Je vais y répondre très brièvement. Un ancien employeur a contacté le salarié à l'origine de la prise d'acte pour lui faire savoir que le DRH de l'entreprise qu'il attaque en justice, l'avait contacté pour avoir des informations sur le salarié en question. Tous les avis de spécialistes que j'ai trouvés signalent le fait que ce genre de pratique est illégale. Elle est considérée par ailleurs une atteinte à la vie privée. Certes, je ne suis pas en mesure en ce moment de vous citer l'article du code pénal, mais je vais le trouver.

Puis, je constate que vous ne faites pas la différence entre délégué du personnel et défenseur syndical. En tant que délégué du personnel, en étant salarié de la même branche (en l'occurrence de la même entreprise), je peux parfaitement assister ce salarié devant le cph. Là encore il y a une différence entre représenter et assister. Je pensais que le pouvoir spécial était exigé pour représenter quelqu'un. Je vais me renseigner davantage.

En gros, ce salarié, qui se retrouve devant le bureau de jugement pour la première fois de sa vie, n'a rien à craindre des anciens employeurs car il n'a rien à cacher. Je posais la question car la pratique me paraît plutôt déloyale. Et pas qu'à moi. Si l'ancien employeur l'a contacté pour le mettre au courant c'est bien parce qu'il a trouvé cela un peu tordu. Il a même demandé au DRH si le salarié en question était au courant de cet appel.

Pour conclure, l'inspection du travail a été mise au courant pour ce cas de harcèlement moral et, après réception des preuves, a décidé de faire une enquête car les trois critères demandés par l'inspection du travail pour que le harcèlement moral soit reconnu, étaient réunis.

Bon, merci encore.

Par kang74

Article R1453-2

Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 1

Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation

C'est justement parce que je ne confonds pas " défenseur syndical" et "délégué du personnel" que je vous pose toutes ces questions , que se posera le CPH .

Le premier est formé à l'exercice et ne prend pas les mêmes risques que vous en attaquant son propre employeur : le défenseur syndical n'est d'ailleurs protégé que s'il informe son employeur de son mandat (qu'il a de par sa fonction)

Après si vous n'êtes pas présent lors de l'audience et que seul le salarié se défend lui même : ok .

Qu'il y ait harcèlement moral soit reconnu est une chose, que l'employeur soit déclaré fautif envers ce salarié en est une autre .

C'est l'employé qui a fait la prise d'acte, il faut donc prouver que l'employé (et personne d'autres) a bien fait au préalable les démarches adéquates auprès de l'employeur

Au vu des éléments amenés, je ne peux que vous conseiller de faire étudier l'affaire par un défenseur syndical ou un avocat .

Par Fred12

Encore merci, kang74.

Mon collègue m'a demandé de l'accompagner car il a besoin d'être soutenu et il s'est tourné vers le délégué du personnel, tout naturellement. Je pense que s'il se présente tout seul, il est fort probable qu'à la moindre provocation il perde ses moyens. Or, il est vrai aussi que je ne suis peut-être pas la personne qu'il lui faut lors d'une audience. Ceci étant dit, c'est lui et lui tout seul qui est à l'origine de la prise d'acte, de la production des pièces et des demandes. Puis, prouver le harcèlement moral n'est pas si simple. On verra bien. À la limite, je pourrais lui conseiller de consulter un avocat en droit du travail, ne serait-ce qu'une fois avant l'audience, pour essayer de voir plus clair. C'est dans son intérêt.