



Démission- RDV de remise des documents de fin de contrat

Par Veilleur

Après 6 mois de chômage, J'ai pris un travail dans une structure associative il y a un an. Recruté comme cadre (directeur) je me suis aperçu que j'étais arrivé dans une structure avec une gouvernance de personnes (élus locaux) aux rapports mutuels très compliqués et surtout un président avec lequel il a été très compliqué de travailler.

Au bout de 2 mois j'ai compris que j'avais à faire à une personne particulièrement tordue.

Réflexions sur mes compétences, sur mon travail, décisions prises en fonctions de la « tête » des interlocuteurs, remises en causes des décisions prises par instances, qu'il avait pourtant validées, réflexions également sur la tenue du personnel en particulier les femmes. Et cll n'a pas hésité à critiquer les rapports que j'avais avec le personnel (j'en tutoyais certains) et aussi des attitudes critiquer.

A de nombreuses reprises nous avons eu des discussions houleuses, surtout suite à 2 mises en causes devant les membres du conseil d'administration où il a dit clairement « que le directeur était à la ramasse » et une autre fois « le directeur est passif ». Suite à ça, je lui ai demandé si il me faisait confiance. Ça réponse fut « La confiance ça se mérite ». Comme il est chef d'entreprise par ailleurs, je lui ai dit qu'il devait connaître les possibilités qu'il existe pour se séparer d'un collaborateur dont il est insatisfait tout on lui disant que je n'étais pas satisfait moi-même de cette situation. J'espérais provoquer une réaction de sa part et obtenir une proposition de rupture conventionnelle ou même un licenciement. Rien de tout cela ne s'est passé.

J'ai donc commencé à chercher du travail et fin juillet je lui ai adressé ma lettre de démission ayant trouvé un nouvel emploi.

Je pensais qu'il se réjouirait. Il n'en fut rien, puisqu'il me déclara que bien évidemment il refusait ma demande de réduction de préavis et qu'il allait prolonger la durée de celui-ci du fait que je devais prendre des congés.

Il a par ailleurs très vite accentué la pression, en me chargeant de plusieurs travaux urgents et surtout en m'envoyant un de ces vice-présidents dans mon bureau « vérifier » mon travail.

Très vite, j'ai vu que cette situation allait me laisser quelques traces au niveau santé et j'ai consulté et un arrêt maladie m'a été prescrit. Cet arrêt a été renouvelé 2 fois jusqu'au terme de mon contrat qui est le 31 octobre.

Pendant cette période, il a fait procéder au versement de mon salaire 12 jours après la date habituelle. Ce qui m'occasionna des frais bancaires.

Par ailleurs, il a continué son dénigrement auprès des autres élus et partenaires. (Voir mon message précédent)

Ces derniers jours, les choses se sont bousculées. En effet il y a une semaine, il a donné sa démission de la Présidence. Il faut dire que je suis la 4^{ème} personne qui a démissionné depuis le 31 mars.

Toutefois, il semblerait que le CA lui ait demandé de rester en place pour gérer mon départ. Mais il n'y a pas de trace écrite.

Ainsi par SMS, il m'a demandé d'être présent le dernier jour de mon contrat à une heure précise en me disant que en cas de refus de ma part, il ne signerait aucun document.

Dans le message il est indiqué qu'ils seront plusieurs. J'ai demandé des précisions sur les personnes en question il a répondu « Peu importe ».

Je sais qu'en arrêt maladie, je ne suis pas obligé de venir à cet entretien.

Toutefois, le matériel doit être restitué ce jour (ordinateur et téléphone). Donc j'ai répondu que je m'y rendrai.

Je crois savoir que normalement je ne peux pas me faire accompagner. Mais si il est avec d'autres personnes (probablement son acolyte VP) puis je demander à avoir quelqu'un à mes côtés ?

J'avais pensé à solliciter un élu de ma structure qui par ailleurs a été délégué syndical et conseiller prud'hommes par ailleurs.

Est-ce qu'un avocat accepterait de faire cela ? Un syndicaliste ? (Sachant que nous n'avons pas de délégué syndical dans notre structure).

Si je me retrouve seul face à eux, et si l'entretien tourne à quelque chose qui ressemble à une comparution devant un tribunal, puis je leur dire que je les enregistre avec mon téléphone en prenant soin de les informer auparavant ?

Doit-il procéder le jour même de cette remise de documents de fin de contrat au versement de mon solde tout compte ou peut-il attendre ?

Par ailleurs, je voulais savoir même si ce n'est pas vraiment juridique, quelle conduite me conseillez-vous ?

Salutations respectueuses.

Par Isadore

Bonjour,

Vous pouvez demander à être accompagné, mais l'accès aux locaux peut être interdit aux tiers. Un avocat peut accepter de vous accompagner, de même qu'un syndicaliste, mais il ne pourra pas forcer le passage. Franchement, payer un avocat pour cela je ne conseille pas. Un ami vous rendra le même service pour moins cher, et s'il reste sur le pas de la porte vous ne payerez pas pour rien.

Vous devrez restituer le matériel en échange d'un reçu. Préparez-en un à faire signer, histoire qu'on ne vous fasse pas le coup du "on n'avait pas prévu".

Si je me retrouve seul face à eux, et si l'entretien tourne à quelque chose qui ressemble à une comparution devant un tribunal, puis je leur dire que je les enregistre avec mon téléphone en prenant soin de les informer auparavant ? Non, pas dans un lieu privé. Sans permission, c'est un délit.

Si ça se passe mal, vous remballez vos affaires et vous partez en disant au revoir. Vous n'êtes pas tenu de vous attarder.

Doit il procéder le jour même de cette remise de documents de fin de contrat au versement de mon solde tout compte ou peut il attendre ?

Normalement les documents de fin de contrat doivent remis sans tarder, mais le solde de tout compte prend un peu de temps. Il est probable qu'il faille attendre un peu.

Par ailleurs, je voulais savoir même si ce n'est pas vraiment juridique, quelle conduite me conseillez vous ?

Tout dépend de ce que vous pensez pouvoir affronter. Si vous le sentez, allez-y, rendez les affaires contre un reçu signé (très important), prenez vos documents de fin de contrat s'ils vous sont proposés, ne signez rien peu important les menaces, et rentrez chez vous.

Si on vous refuse un reçu : ne rendez pas les objets, et le soir même écrivez un courrier recommandé à votre employeur depuis le site de la Poste.

[url=<https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne>]<https://www.laposte.fr/lettre-recommandee-en-ligne>[/url]

Vous direz tenir à sa disposition le matériel, et vous lui demanderez de vous communiquer la date et l'heure auquel il propose de venir les chercher afin de vous arranger. Le jour convenu, vous aurez un ou deux invités qui seront témoins de la restitution.

Si on vous refuse vos documents de fin de contrat, vous ne perdrez pas de temps à discuter. Vous rentrerez, et ajouterez au recommandé une mise en demeure de vous dire quand vous pourrez aller chercher documents de fin de contrat et solde de tout compte.

Si vous ne vous sentez pas : vous décommandez, et vous faites le courrier recommandé pour demander la date à laquelle ils viennent chercher le matériel et quand seront prêts vos documents.

Par Veilleur

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

réponse : Vous pouvez demander à être accompagné, mais l'accès aux locaux peut être interdit aux tiers. Un avocat peut accepter de vous accompagner, de même qu'un syndicaliste, mais il ne pourra pas forcer le passage. Franchement, payer un avocat pour cela je ne conseille pas. Un ami vous rendra le même service pour moins cher, et s'il reste sur le pas de la porte vous ne payerez pas pour rien.

Ils peuvent refuser à ce qu'une personne m'accompagnant ait accès au site si eux, sont 3 ou 6 ?

Vous devrez restituer le matériel en échange d'un reçu. Préparez-en un à faire signer, histoire qu'on ne vous fasse pas

le coup du "on n'avait pas prévu".

OK

Citation :

Si je me retrouve seul face à eux, et si l'entretien tourne à quelque chose qui ressemble à une comparution devant un tribunal, puis je leur dire que je les enregistre avec mon téléphone en prenant soin de les informer auparavant ?

Non, pas dans un lieu privé. Sans permission, c'est un délit.

Même si je dis haut et fort à « à compter de cet instant j'enregistre? » ?

Si ça se passe mal, vous remballez vos affaires et vous partez en disant au revoir. Vous n'êtes pas tenu de vous attarder.

D'accord mais qu'en est-il du matériel ? Dans ce cas, si je repars sans le restituer, est ce que je peux être accusé de vol ?

Par ailleurs, je voulais savoir même si ce n'est pas vraiment juridique, quelle conduite me conseillez-vous ?

Tout dépend de ce que vous pensez pouvoir affronter. Si vous le sentez, allez-y, rendez les affaires contre un reçu signé (très important), prenez vos documents de fin de contrat s'ils vous sont proposés, ne signez rien peu important les menaces, et rentrez chez vous.

Selon votre expérience, est ce à à moi d'abord remettre les matériel avant de pouvoir avoir les documents ?

Par Isadore

Ils peuvent refuser à ce qu'une personne m'accompagnant ait accès au site si eux, sont 3 ou 6 ?

Oui. Le nombre de personnes avec qui vous avez rendez-vous ne vous donne aucun droit particulier. Sauf si l'entretien se tient dans un lieu public, l'association est libre d'interdire les étrangers dans ses locaux.

Même si je dis haut et fort à « à compter de cet instant j'enregistre? » ?

Oui, si une des personnes enregistrées s'y oppose, immédiatement où n'importe quel moment de l'entretien.

En plus la valeur d'un tel enregistrement est discutable, c'est facile à trafiquer, toute expertise étant coûteuse.

Il vaut mieux ne pas aller à cette réunion qu'y aller pour commettre un délit.

D'accord mais qu'en est-il du matériel ? Dans ce cas, si je repars sans le restituer, est ce que je peux être accusé de vol ?

De vol non, d'abus de confiance si vous refusez de le rendre mais votre employeur devra apporter la preuve de votre refus fautif de le restituer. D'où la nécessité d'écrire un courrier recommandé le soir même si ça se passe mal pour manifester votre intention de restituer ces biens.

Selon votre expérience, est ce à à moi d'abord remettre les matériel avant de pouvoir avoir les documents ?

Ni l'un ni l'autre. Les deux, documents de fin de contrat et matériel ne sont pas liés. Aucune ne des parties ne peut conditionner la remise des documents à celle du matériel ou vice-versa.

Si votre employeur exige de récupérer son matériel et accepte de donner une décharge, vous n'avez aucun droit de refuser. Pas de "prise en otage" du matériel. Si l'employeur ne vous donne pas votre dû, il y a les prudhommes.

Par Veilleur

Merci encore pour cette réponse claire.

Juste un point sur lequel je veux revenir.

"Si votre employeur exige de récupérer son matériel et accepte de donner une décharge, vous n'avez aucun droit de refuser. Pas de "prise en otage" du matériel. Si l'employeur ne vous donne pas votre dû, il y a les prudhommes."

Si il me dit " je vous donne vos documents et votre du , uniquement si vous nous donner le matériel avant " sans s'engager à signer la décharge... Puis je prendre congé en emmenant le matériel ?

Cordialement.