# Saisine des prud'hommes

---
Par A2de

Bonjour,
Ma s?ur aînée a travaillée sur la commune de PAU (64) de octobre 2021 à avril 2023. Suite à un grave accident et de gros soucis avec son ex-compagne, elle est retournée vivre à Strasbourg chez mes parents. Son employeur de PAU l'a licenciée "oralement". Elle a fait une lettre de mise en demeure à ce dernier lui demandant de régulariser la situation en lui demandant de répondre sous 8 jours. Cependant, à ce jour elle n'a aucune nouvelle.
Elle souhaite donc l'attaquer aux Prud'hommes.
Je sais qu'elle doit saisir le tribunal de PAU. D'après ce que j'ai pu calculé, elle aurait droit à l'AJ totale. Donc j'aimerais savoir comment elle peut faire pour éviter d'avoir à se déplacer sur PAU. Doit-elle prendre un avocat sur Strasbourg et est-ce que ce dernier peut faire intervenir un confrère sur PAU ou doit-elle en contacter un sur Pau?
Merci pour votre réponse.

---
Par CToad

Bonjour (déjà ! )

Votre s?ur est elle en arrêt maladie ?
si non elle fait un abandon de poste et elle menace son employeur des prudhommes c'est beau quand même.
Son employeur peut tout à fait la laisser en abandon de poste ad vitam aeternam. Le licenciement n'est pas de droit. La démission par contre l'est.

Avant toute chose, elle devrait consulter un avocat avec les pièces écrites dont elle dispose, car telle que vous décrivez la situation, elle va juste dans le mur.

Bonne journée à vous

CToad

---
Par A2de

Bonjour pardon,

elle a été en arrêt pendant de long mois; Son patron lui a fait passer une visite médicale de reprise à la suite de laquelle elle a été déclarée inapte . Il lui a fait un écrit lui disant qu'il ne pouvait ni la reclasser ni lui créer d'autres postes suite à son inaptitude. Après cela la seule chose qu'il a faite c'est lui envoyer tous ces papiers (attestation pour le chômage, certificat de travail, ...) mais à aucun moment elle n'a eu de convocation préalable à un licenciement et encore mois de lettre de licenciement !!

---
Par CToad

Rebonjour,

avec ces précisions c'est tout de suite plus limpide et effectivement elle a ses chances, sous réserve qu'elle ait bien fait un changement d'adresse. Qu'y a t il d'inscrit comme motif de rupture du contrat sur les documents ?

Si c'est pour inaptitude, je ne suis pas sure que la procédure de licenciement classique s'impose, il y a une procédure spécifique. Attendons que quelqu'un de plus calé que moi sur le sujet vienne.

Le plus simple est sans doute de prendre un avocat sur Pau mais c'est juste une question d'organisation.

CToad

---
Par morobar

Bonjour,
La saisine du CPH ne va pas amener grand chose, sinon le constat du non respect de la procédure.
C'est à dire une indemnisation à hauteur de 1 mois de salaire
((article L. 1235-2 du Code du travail))
Ceci si:
* le solde de tout compte est correctement établi
* les indemnités de licenciement versées
* la documentation (certificat de travail et attestation Pole empli) joints.
Sinon il va falloir établir les manquements et leur valeur avant d'engager des frais de poursuite.
Un avocat à Pau n'a pas grand intérêt car peu de rencontres possibles.
*Il va falloir choisir un avocat à domicile qui contactera un confrère postulant à Pau.

---
Par A2de

merci pour vos réponses !! Sur le motif il y a écrit inaptitude et je m'étais déjà renseignée la procédure classique s'applique quand même. elle a tous les mails d'échange avec son patron ainsi que les courriers échangés. Est-il possible de prendre un avocat sur Pau mais de faire l'essentiel des échanges par visio ? Car elle ne pourra pas se déplacer .

---
Par Indigo

Bonjour A2de,

Pour info :

Le conseil de prud'hommes territorialement compétent pour connaître d'un litige est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est effectué le travail.

Si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le conseil de prud'hommes du domicile du salarié.

Le salarié peut toujours saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.

Toute clause qui directement ou indirectement déroge aux dispositions qui précèdent est réputée non écrite.

(art. R517-1 code du travail).

Cçordialement.

---
Par morobar

Oui il y a manifestement une défaut de procédure.
Mais qui vaut une indemnisation à hauteur d'un mois de salaire, si le reste (solde de tout compte...) est respecté.
On peut prendre un avocat à Pau et travailler en visio, si cet avocat accepte la pratique.
Les pétitions de principe qui rapportent des clous sont à éviter.

---
Par A2de

Elle n'a eu que ses papiers afin qu'elle puisse avoir ses indemnités de chômage. Concernant le solde de tout compte elle ne l'a pas signé et du coup rien ne lui a été versée. Sachant que les mails d'échange date de la fin du mois de mai et que tout est daté au 18 avril.

---
Par A2de

Donc le mieux, si je comprends vos réponses c'est de contacter un avocat sur Pau qui pourrait éventuellement traiter

son dossier à distance ?

---
Par morobar

Donc le mieux, si je comprends vos réponses...
Pour ce qui me concerne, nulle part j'ai écrit que c'était le mieux.
SI on connait un avocat surplace, c'est la solution la plus économique.
Dans le cas contraire, prendre un défenseur proche visible facilement est important.
Ne pas signer le solde de tout compte est en général une erreur si le désaccord ne porte que sur le montant des sommes inscrites, lorsque l'employeur en fait (à tort c'est vrai) une affaire de principe pour ne pas donner le chèque pourtant déja établi.
En effet en le signant il suffit de le dénoncer sous 6 mois par LR/Ar auprès de l'employeur.
A tout hasard l'attestation Pole -emploi détaille les sommes versées à l'occasion de la rupture.
Il serait bon de vérifier si ces sommes sont celles espérées, et si tel est le cas, trouver un arrangement avec l'employeur pour éviter un procès couteux.
On se figure toujours que le salarié récupère au travers de l'article 700 les sommes engagées pour sa défense, mais c'est loin d'être le cas général.