

Inexécution du contrat

Par **desempare**, le **28/07/2006** à **23:23**

Bonjour,

le tribunal des prudhommes a condamné mon employeur à me verser les salaires impayés (3 derniers mois) et a reconnu l'inexécution du contrat par l'employeur. Comment dois-je mettre un terme à ce contrat de travail (CDI) ? En démissionnant ou bien le simple fait d'avoir le jugement suffit ? Parce que je suis presque certain qu'il ne me donnera pas l'attestation ASSEDIC pour que je puisse aller à l'ANPE!! En plus des salaires qu'il m'a dit qu'il ne me paierait pas de toutes façons.

Quelle est la meilleure marche à suivre ?

Par **insolation**, le **29/07/2006** à **01:01**

Selon le code de procédure civile (article 500 et suivant), a partir du moment ou le jugement a la force exécutoire (c'est à dire n'est plus susceptible d'aucun recours - appel ou pourvoi en cassation), il revêt force exécutoire.

A partir du moment ou il a force exécutoire, tu peux t'adresser à un huissier de justice pour qu'il fasse exécuter à ton employeur le jugement prononçant la créance de salaire comme dûe.

Pour ce qui est de la question de ton départ. Le jugement ne suffit pas a ce que tu sois désengagé de tes obligations envers ton employeur.

Tu as deux solutions :

- [u:226gdntz]La démission : [/u:226gdntz]

[i:226gdntz]Comme le prévoit l'article R351-5 du code du travail, "[b:226gdntz]Les employeurs [b:226gdntz]sont [b:226gdntz]tenus[b:226gdntz], au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations mentionnées à l'article L351-2".[/i:226gdntz]

Il a donc l'obligation de le faire et risque d'engager sa responsabilité s'il ne le fais pas.

- [u:226gdntz]Prendre acte : [/u:226gdntz]

Durant mon année de cours en Droit social, j'avais entendu cette possibilité pour le salarié.

Mais cette faculté est a double tranchant.

En fait il faut adresser a son employeur un courrier comme quoi tu prends acte de ton licenciement.

Les actes et comportements de ton employeur te font penser que tu es licencié. Dans ce cas présent il faudrait des éléments plus concrets que tu désignerais comme des actes ou comportements qui te font penser cela.

Cette technique est a double tranchant, car dans le cas où il contesterait l'acte, et que le juge trancherait dans le sens d'actes qui ne sont pas susceptibles d'être des actes manifestant le licenciement du salarié, celà revient a une démission du salarié.

Dans le cas ou le juge trouve que les actes et comportements de l'employeur caractérisent un licenciement, dans ce cas là tu peux peut être toucher une indemnité de licenciement si tu as travaillé deux ans dans l'entreprise de manière ininterrompue.

De plus, le licenciement pour motif personnel doit être un licenciement pour cause réelle et sérieuse (loi du 13 juillet 1973).

Bref je pourrais continuer comme ça pendant longtemps ... Mais je voudrais pas raconter de bêtises :/