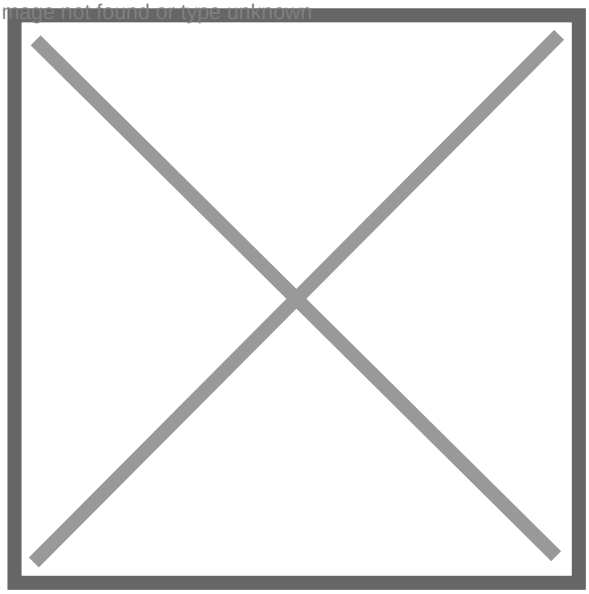
Image not found or type unknown



Comment négocier un licenciement + vices de contrat

Par **manut75**, le **12/03/2012** à **21:47**

Bonjour,
Je suis employé en temps que manutentionnaire dans une maison d'édition.
Au départ j'étais en CDD à 35h. Au terme de ce contrat, je devais reprendre une année d'étude, avec assez peu d'heures de cours mais qui m'empêchait de continuer à travailler sur les mêmes plages horaires. Mon employeur proposé de continuer à travailler en me rémunérant sur une base de 20h par semaines + des heures complémentaires en fonctions de mes disponibilités et des besoins de l'entreprise. Cela me convenait mais cet accord n'a jamais fait l'objet d'un contrat écrit. J'ai donc travaillé ainsi d'octobre 2011 jusqu'en juin 2011 mais les heures complémentaires que j'effectuais étaient de plus en plus importantes jusqu'a dépasser parfois les 35h/semaine. (Donc largement au dessus des 10% de 20h autorisées)
Ces heures m’étaient rémunérées mais au mois de juin 2011, mon employeur a voulu me licencier en me disant que mon CDD était arrivé à terme alors que je n'avais jamais rien signé. Je lui ai donc dit que je ne voulais pas partir. Dès lors, il a refusé de me payer mes heures complémentaires de juin en me forçant à les rattraper et à limité mon temps de travail à 20h par semaines, malgré que le lui ai demandé de régulariser mon contrat en un CDI 35h car les 5 mois précédents, j'avais effectué une moyenne de 35h/ semaine. Il a refusé net me disant qu'il préférait aller aux prud'hommes. J'ai abandonné l'affaire, ayant peur de perdre complètement mon emploi et j'ai préféré prendre un autre mi temps ailleurs.
Je travaille donc à 20h/semaine depuis pour cet employeur seulement voila, il y a deux semaines, il m'a téléphoné (pendant que j'étais en congés) pour me dire que j'allais être licencié pour motif économique. Le motif est sans doute justifié mais j'aimerais négocier une indemnité de départ par rapport aux vices de contrat précédents, voire, de saisir les prud'hommes s'il refuse toute négociation.
Je sollicite donc votre aide car je ne sais pas trop ce que je suis en droit de lui demander et de quelle manière il convient le mieux de le faire.

En me renseignant j'ai aussi découvert qu'il me payait au SMIC alors que ma convention collective imposait un minimum légèrement supérieur.
Je n'ai aussi jamais été convoqué à la médecine du travail, mais je ne sais pas si cela peut peser dans les négociations.
Tout conseil de votre part serait la bienvenue car je suis un peu perdu...
Merci d'avance.

Par **pat76**, le **13/03/2012** à **14:46**

Bonjour

Prenez votre contrat de travail et tous vous bulletins de salaire et allez vite à l'inspection du travail expliquer votre situation.

Si vous n'avez pas signé de contrat vous êtes obligatoirement en CDI à temps complet.

Vous n'avez jamais eu de visite médicale d'embauche alors qu'elle est obligatoire au visa de l'article R 4624-10 du Code du travail.

Donc direction l'inspection du travail.

Si votre employeur préféère aller devant le Conceil des Prud'hommes, n'hésitez pas , je peux vous garantir qu'il n'en sortira pas gagnant.

Mais, pour l'instant allez expliquer la situation à l'inspection du travail.

Vous vérifierez auprès de l'URSSAF si vous aviez été déclaré lors de votre premier CDD.

Par **manut75**, le **13/03/2012** à **20:23**

Bonjour,
Merci pour votre réponse.
J'ai déjà été à l'inspection du travail, aux services des renseignements pour l'instant. Ils m'ont surtout conseillé d'être prudent et de ne pas les "attaquer" avant l'entretien de licenciement car mes employeurs pourraient changer leur fusil d'épaule et me licencier pour un motif "bidon"... Cela dit, ce n'était qu'un conseil d'ordre personnel et la personne que j'ai rencontré m'a conseillée de demander un autre avis par le biais d'assistances juridiques pour ce qui concernait les négociations.
En revanche, elle m'a donné le numéro de l'inspecteur responsable du secteur de mon entreprise et je compte prendre rendez vous avec des collègues concernés par le même plan de licenciement économique. Je suivrais donc vos conseils très prochainement.
Mais ne pensez vous pas que si l'inspection du travail fait un contrôle dans l'entreprise et sanctionne mes employeurs par une amende, mon interlocuteur lors de l'entretien risque de couper court aux négociations car il aura déja "payé" en partie ses fautes?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **14/03/2012** à **14:17**

Bonjour

Vous pourrez très bien contester le licenciement économique et de plus réclamer pour votre contrat devant le Conseil des Prud'hommes après le licenciement économique.

Si l'entreprise est en difficulté financière, elle déposera un dossier auprès du Tribunal de Commerce et un mandataire sera alors désigné.

C'est avec lui que vous aurez l'entretien préalable.

Si votre employeur n'entame pas de procédure auprès du Tribunal de Commerce et qui vous licencie pour raison économique, il devra en apporter les preuves.

Pour l'instant, vérifiez auprès de l'URSSAF si vous aviez été déclaré pour votre premier CDD.

Ensuite, comme vous n'avez jamais eu de visite médicale d'embauche, vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre.

Vous indiquerez que vous effectuez votre demande au visa de l'article R 4624-18 du Code du Travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous n'avez pas à motiver votre demande de rendez-vous à la médecine du travail.

Un refus de la part de votre employeur sera un très bon point pour vous concernant la suite de l'affaire.

Pour l'instant envoyez juste la lettre pour le rendez-vous à la médecine du travail et continuez votre activité sans rien demander d'autre.

Vous aurez cinq ans pour réclamer tout ce qui vous est dû devant le Conseil des Prud'hommes.

Amassez le plus de preuves possibles concernant vos heures de travail.

Par **manut75**, le **14/03/2012** à **19:15**

Bonjour,

Merci pour tous ces détails.
Cela me semble en effet être une bonne démarche que d'envoyer un courrier uniquement pour la médecine du travail. D'autant plus que le climat pesant dans l'entreprise en ce

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

moment le justifie.

J'ai regardé ce que disait l'article R 4624-18 du code du travail. Il ne précise que l'employeur est tenu de me prendre rendez vous dans les 8 jours. Est-ce tout de même une obligation légale?

Pour ce qui est de l'URSSAF, mon employeur m'avais remis à la signature du CDD une attestation de Déclaration Unique d'Embauche.
Etait elle valable sur la durée du CDD uniquement ou bien aurait il dû la renouveller au terme du contrat lorsque nous avons choisi de poursuivre notre relation de travail?

Merci pour votre aide.

Par **pat76**, le **14/03/2012** à **19:24**

Bonjour

C'est vous qui faites la demande et l'employeur est tenu de la prendre en considération.

Il prend un rendez-vous au plus tard à la réception de votre lettre, cela ne signifie pas que la Médecin du travail vous enverra une convocation dans les 8 jours.

Elle enverra une convocation pour une date précise qui ne sera pas forcément au plus tard dans les 8 jours à la réception de votre lettre.

C'est une demande de rendez-vous au plus tard dans les 8 jours à la récepion de votre lettre.

Ce qui signifie que votre employeur ne devra pas attendre un mois pour demander un rendez-vous.

Il aura au plus 8 jours à la réception de votre lettre.

Vous pouvez vérifier auprès de l'URSSAF si vous êtes toujours déclaré.

Par **manut75**, le **14/03/2012** à **19:52**

Je vais faire ça.
Merci encore pour votre aide et pour votre rapidité!

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés