



Chantage : licenciement ou démission

Par **mavid**, le **24/07/2012** à **17:26**

Bonjour,

Mon mari est commercial chez XXXXXX depuis 1 an et demi.

En juin dernier, son chef des ventes lui a demandé de s'engagé sur un contrat de "progres" car ces résultats n'étaient pas suffisants.

Ce contrat consiste a rattrapé le CA en retard depuis le début de l'année en 3 mois : juillet, aout et septembre.

Aujourd'hui, il était convoqué pour un entretien avec son chef et le directeur de sa division. A noter que ces résultats sont meilleurs depuis ce contrat de progrès.

Lors de cet entretien, ils lui ont soumis 2 solutions :

- sa démission, il pourra profiter de 2 mois de préavis sans travailler, en conservant le véhicule de société.
- ou il sera suivi à la "culotte" de ses moindres faits et gestes, demande de compte rendu... jusqu'à la faute pour être finalement licencié. Cette solution est présentée sous forme de chantage dans le sens où ils ne ménageront pas son image si les recruteurs enquettent sur lui.

Pour moi, ces supérieurs se rendent compte que cette division XXXXXX sur ce secteur n'est pas suffisamment fructueuse et surtout en cette période de crise. Sa clientèle est composée en très grande partie de petits artisans.

Quelle est la meilleure solution à adopter ? Comment retourner ce chantage?

Merci

Par **DSO**, le **25/07/2012** à **11:56**

Bonjour,

Il ne faut jamais céder à un chantage.

Envoyez un courrier RAR à la Direction en détaillant l'ensemble des faits que vous mentionnez et leur indiquant que vous n'entendez pas céder au chantage.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **27/07/2012** à **16:57**

Bonjour

Faites comme l'indique DSO.

Le comportement de la direction peut s'apparenter à du harcèlement moral.

Fait condamnable devant un Tribunal Correctionnel et le Conseil des Prud'hommes.

Par **languille06**, le **08/09/2012** à **12:49**

Bonjour,

C'est amusant, depuis 2 ans et demi dans cette société, je pulvérise les chiffres tous les mois. Mon Chef ne m'aime pas. Ils m'ont supprimé le voyage Performers alors que j'étais largement en tête.

Et là, je suis convoqué pour licenciement.

Ils ont mis la pression à un employé du magasin pour qu'il dise que j'avais menacé mon responsable alors que j'ai alerté la Direction depuis des mois sur son comportement. Au départ, l'employé a refusé mais comme il vise une promotion, il a craqué.

A suivre !

Par **languille06**, le **08/09/2012** à **12:51**

Je reviens vite fait sur le post.

Effectivement, avec les preuves des différents courriers, d'après ce que m'a dit mon beau-frère (inspection du travail) on entre maintenant dans le harcèlement moral, sachant que la société est au courant et a couvert son petit responsable

Par **Goulou62**, le **18/06/2013** à **23:18**

bonjour

Travaillant pour une entreprise concurrente j'entends souvent parler par le biais des clients de la pression exercé chez eux.

Avec du recul, en 2 Ans, "sur certains secteurs, je croise ou moins le 4 ème ou 5 ème commercial de la même division.

C'est triste, mais parlons en avec le sourire, certains clients ont 3 noms inscrit, dont deux barré sur un même carte.

Tant que j'y suis, apparemment et d'après les retours, cette entreprise ne licencie que très rarement, la pression, faisant craqué les personnes concernés avant.

Par **Avocate66**, le **30/07/2014** à **21:12**

XXXXXX va bientôt et commence à payer cher ces départs de vrp à force de les prendres pour des pions.

Quand on voit que cette société se permet de licensie ces collaborateurs en leur faisant faire des arrêts maladie de 5 mois afin de les licensie et d'être exonéré de toutes charges et cela sur le dos de nos cotisations?

Nous avons 8 dossiers de licenciement de ce genre avec toutes les preuves en notre faveur , je n'en dirait pas plus à ce sujet mais croyez moi il devrait bientôt y voir le jour.

Par **Lag0**, le **31/07/2014** à **07:38**

[citation]Quand on voit que cette société se permet de licensie ces collaborateurs en leur faisant faire des arrêts maladie de 5 mois [/citation]

Bonjour,

Comment une entreprise pourrait-elle "faire faire des arrêts maladie" à ses salariés ?

Pour qu'un salarié soit mis en arrêt maladie, il faut qu'un médecin juge son état de santé incompatible avec son activité professionnel.

Ce n'est donc pas l'entreprise qui peut fixer des arrêts maladie, mais un médecin.

Par **deldel34**, le **11/09/2014** à **12:18**

Bonjour Lag0

La pratique est courante il ne faut pas se voilé la face...

Ce n'est bien évidemment pas la société qui te délivre l arrêt !

Un entretien avec la drh , nous ne fessons pas de rupture conventionnelle donc ce que l'on te propose tu te met en arret maladie pendant une durée de minium 4 mois, au bout de ces 4 mois du recevra une demande d'entretien , tu ne vient pas à cet entretien , et ensuite tu

recevra un licenciement pour longue absence. La pratique est courante dans cette société , on me la proposé a l'époque et sur le dos de qui ? des cotisations des citoyens pendant que eux sont exonéré de charges etc... il est vrai qu'il est difficile en nos jours de ce mettre en maladie enfin c'est marrant avocate 66 ce quelle dit ca rejoint ma pensée car j'en ai vu des licenciements dans cette société avec cette pratique.et on me la proposé !!! je pourrait venir témoigner ^^ et avec grand plaisir car ils prennent vraiment les gens pour des moins que rien chez eux !!!!
Mais comme on dit la roue tourne dans la vie !!!

Par **Lag0**, le **11/09/2014** à **13:46**

[citation]Un entretien avec la drh , nous ne faisons pas de rupture conventionnelle donc ce que l'on te propose tu te met en arrêt maladie pendant une durée de minimum 4 mois[/citation]
Encore une fois, l'entreprise n'a aucun pouvoir de prescrire un arrêt maladie et surement pas de 4 mois...
Pour que cela soit possible, il faut donc la "complicité" d'un médecin, "complicité" soit par complaisance, soit pas compétence, et je ne sais pas quel cas est le plus grave...

Par **moisse**, le **11/09/2014** à **18:35**

bonsoir,
Tout cela ressort de la légende urbaine.
Un arrêt maladie bidon de plusieurs mois demande la complaisance d'un ou plusieurs médecins (chacun le sien) outre l'aveuglement du médecin-conseil de la CPAM qui convoque systématiquement au bout de 2 mois.
Et tout cela pourquoi : le licenciement d'un salarié pour cause d'absence (arrêt maladie) coute exactement le même prix que la rupture conventionnelle.
J'aurais compris une démarche visant à un licenciement pour faute grave, mais là rien à faire.

Par **chat542**, le **02/10/2014** à **22:10**

bonsoir ,les mails d un chef des ventes exerCant le harcèlement moral a toute heure, ces mails sont ils valable devant un prud'hom ? et chantage sur des frais journalier auprès d'un vrp est ce recevable ?
merci pour vos réponse
un vrp dans l arène du diable...

Par **moisse**, le **03/10/2014** à **09:03**

Bonjour,
Franchement je ne vois pas le rapport avec la discussion en cours.
ceci étant l'administration de la preuve est libre, le conseil des prudhommes se fera une idée

sur les mails en question.

Attention à ce que vous en soyez le destinataire ou l'émetteur, autrement interception de correspondance privée.

Je ne comprends pas trop bien votre exposé sur "le chantage des frais journaliers". Ceux-ci sont payables conformément au contrat de travail, et soit ils sont payés soit ils ne le sont pas, auquel cas la saisine en référé du conseil des prudhommes est suffisante.

Mais cela ne constitue pas un harcèlement en quoique ce soit.

Par **Puce9840**, le **26/12/2014** à **21:54**

Bonsoir

Vrp dans cette société il me refuse le fait de partir 4 jours avant le terme de mon preavis pourtant mon chef m'avait dit que cela ne posait aucun soucis.... Il en est rien cette société préfère embêter ces commerciaux démissionnaires en invoquant le fait du recrutement difficile de nos jours.... Hors pour ma part quelqu'un sera sur mon secteur à partir de début janvier....

Est-ce que j'ai moyen de trouver une solution pour partir plus tôt.... J'ai une promesse. D'embauche en CDI dans une autre société au 12 janvier

MERCI DE M'ÉCLAIRER

BONNE SOIRÉE

Par **Lag0**, le **26/12/2014** à **23:13**

Bonjour,

Sauf accord amiable avec l'employeur, vous êtes bien tenu d'effectuer votre préavis jusqu'à son terme.

Votre nouvel employeur, puisqu'il vous a débauché, doit bien être conscient de ça et vous attendra le temps qu'il faut. On n'embauche pas un salarié déjà en place comme on embauche une personne sans emploi !

Par **Puce9840**, le **26/12/2014** à **23:25**

Je vous raconte plus en détail. J'ai annoncé début novembre à mon responsable de secteur que je démissionnais. Avec moins d'un mois. Ancien de cet époque j'avais un mois de préavis seulement. Pour l'arranger dans son recrutement on avait convenu que j'attende la date d'anniversaire de mon contrat pour que j'envoie mon préavis qui s'élèverait à deux mois avec comme condition que je parte au maximum le 9 janvier 2015. Celui-ci m'a remercié. Aujourd'hui quelqu'un me remplace sur mon secteur au 5 janvier mais le siège et le directeur de la division refusent de me faire partir plus tôt et mon responsable de l'époque fait la sourde oreille..... Donc que faire?

Par **Puce9840**, le **26/12/2014** à **23:27**

existe t il dans notre convention comme dans la convention collective du bâtiment ou du commerce le fait des deux heures par jour pour trouver du travail et de les cumuler pour réduire de quelque jours le préavis ?

Merci

Par **moisse**, le **27/12/2014** à **07:45**

Bonjour,

En voila une bonne idée que vous pourriez tout de suite exploiter.

En commençant pas lire votre convention collective plutôt que de demander aux bénévoles de le faire pour vous sur leurs temps de loisir.

Et une fois vérifier l'existence de ce temps, en vérifiant les conditions d'exercice et la possibilité de cumul en fin de parcours.

Enfin vérifier aussi si ces heures de recherches sont toujours dues lorsqu'on a annoncé à l'employeur avoir retrouvé du travail ailleurs.

Par **Lag0**, le **27/12/2014** à **10:37**

Attention, dans de nombreuses conventions collectives, les heures de recherche d'emploi ne sont pas cumulables.

Par **Allbert**, le **07/05/2015** à **14:21**

Pour tous ceux ayant maille à partir avec la Société XXXXXX et souhaitant tenter une action commune contre me contacter au n°mobile 06XXXXXXXXX. Albert.

Autrement me laisser vos coordonnées, je vous rappelle.

Bonjour,

La politesse voudrait qu'un message commence par un "bonjour" et se termine par un "merci".

Merci pour votre attention...

Par **moisse**, le **07/05/2015** à **15:04**

L'action commune n'existe pas en matière prudhommale.

Au mieux on peut demander une jonction d'instance.

Par **Fazrrdad**, le **09/10/2015** à **14:14**

Bonjour

Ma femme est VRP chez eux

Je suis moi même commercial depuis plus de 20 ans et je n'ai jamais vu ca

Un manager qui demande en journée duo des rdv tôt soit environ 6h30 / 7h mais qui n'arrive qu'à 8h30 au mieux

aucune analyse du secteur avant journée ,aucune analyse après visites pas d' écoute et rien n'ai fait pour la montée en compétences des collaborateurs.

J'ai rarement vu des managers aussi incompetents qui préfèrent sauver leurs miches plutôt que de défendre leur équipe.

Pour ma femme c'est une commerciale qui a pris la fonction de chef,comme quoi un bon commercial ne fait pas forcément un bon manager.

Et après 2 ans et une évolution de plateforme et de CA sa patronne lui explique simplement qu'elle n'aura pas ses primes sur l'augmentation de clients car elle a fait 11 réactivations alors qu'il fallait des nouveaux non répertoriés

Et tout ça pour 1293 €