



Licenciement en vue et problèmes d'abus

Par **Alexandre83**, le **03/12/2012 à 12:16**

Bonjour

Je viens vers vous car je n'y connais rien en droit du travail, et j'ai besoin de conseils de manière urgente car l'ambiance au travail se dégrade d'heure en heure, et pour l'avoir vu faire avec plusieurs autres employés, je sais que mon patron trouve toujours un moyen pour se débarrasser d'un employé gênant.

Voilà j'ai été embauché en tant que commercial il y a 9 mois. J'ai créé le poste, soit : une base de données de 3000 prospects, toutes les aides à la vente comme devis, contrats, questionnaires de satisfaction, plaquette, flyers, courriers type, etc... Je dois aussi être contrôleur sur les chantiers.

Il y a quelques mois, j'ai demandé à changer de poste, mon véhicule perso ne permettant plus les multiples déplacements. J'ai eu la proposition suivante après une longue latence : poste similaire, augmentation de 200€ brut mensuel et de 3% sur mes commissions contre une mise en place d'objectifs.

Les problèmes aujourd'hui :

- comme la convention collective nous régissant ne mentionne pas mon poste, mon salaire a été établi sur une base du SMIC, mon employeur décrétant que je suis "débutant", jouant sur les mots puisqu'effectivement je ne connaissais pas la branche pour laquelle je travaille, mais j'ai bac+2 commerce et 5 ans d'expérience. Vue la masse de travail déjà accomplie et puisque je fais aussi des appels d'offres, il me semble qu'un SMIC et une commission s'élevant jusqu'alors à 10% de la première facture (alors que les contrats sont établis pour une période annuelle) sont des rémunérations bien trop faibles.

- L'appât de l'augmentation n'est-il pas une ruse pour pouvoir inclure à mon avenant des objectifs clairement irréalisables afin de pouvoir me licencier au plus vite ?
- Il me demande très régulièrement des tâches qui ne sont pas dans mes fonctions.
- il refuse systématiquement mes demandes de CP oralement. Y-at'il un délai entre la demande et le premier jour de congés demandé ? Afin de palier à ce problème, j'ai maintenant formulé mes demandes par mail.
- J'ai en ma possession plusieurs éléments prouvant sa mauvaise foi, et son irrégularité auprès de la loi (licenciements abusifs, demande claire de démission à des employés "dangereux", profit d'une personne illettrée pour lui faire passer son accident de travail en simple arrêt de travail, etc, etc....)
- Il lui est arrivé de payer les employés le 16 du mois au lieu du 10 (ce qui me paraît déjà tard), et de saboter plusieurs chèques en même temps afin de gagner quelques jours sur les payes
- demandant aux employés de se déplacer grâce à leur véhicule personnel (il refuse les candidatures non véhiculées), il ne rembourse pas les frais kilométriques, mais juste l'essence et les frais de péage, et ce le 20 du mois suivant (au mieux)
- ma visite médicale n'a jamais été faite
- lors d'un entretien où je motivais ma difficulté à démarcher les prospects à cause d'un défaut de logiciels (je gère tout sur excel) et surtout parce que je sais que les arguments ne sont pas valables (nos prestations laissent vraiment à désirer), il m'a clairement demandé de mentir car il fallait faire rentrer de l'argent.
- pour causes familiales, il m'a accordé oralement de travailler le samedi au lieu du mercredi. Peut-il revenir en arrière ou me licencier pour abandon de poste répété puisque mon contrat stipule que je travaille du lundi au vendredi ?
- pareillement, il m'a toujours dit que j'avais les horaires variables. Hors mon contrat mentionne une journée de 09:00 à 18:00. Je sais qu'il utilise une caméra (non signalée) ne lui appartenant pas placée à l'entrée du bâtiment pour vérifier nos allers et venues.
- J'ai toujours tenu une feuille d'heures justifiant mes heures sup (non payées). Hors il m'a refusé des jours largement compensés par les heures en trop que j'avais déjà effectué, argumentant qu'il ne peut le justifier.
- les autres employés commençant aussi à saturer du mauvais fonctionnement de l'entreprise, il leur dit que je leur monte la tête histoire de me les mettre à dos. Hors je ne discute des problèmes qu'avec le chef d'équipe avec lequel je travaille en étroite collaboration et qui n'avait pas besoin de moi pour s'apercevoir des soucis.
- rajoutez à cela que c'est un alcoolique notoire...

L'ambiance se dégradant vraiment beaucoup, je suis à bout, pleure tous les soirs quand je sais que je travaille le lendemain. Je cherche autre chose, mais quels sont les réponses à formuler s'il me demande de partir arguant certainement que cela serait mieux pour nous

deux ?

En vous remerciant, j'attends vos réponses avec impatience...

Par **Ales**, le **03/12/2012** à **21:41**

Bonjour,

Allez directement à l'inspection du travail de votre région géographique, trop de problèmes existent et certains ne vous concernent pas.

Et de la même manière je vous conseille d'aller voir un avocat qui s'occupera de votre affaire parce que le nombre d'irrégularités est trop conséquent.

Par **pat76**, le **04/12/2012** à **15:21**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel dans la société?

Vous pouvez faire constater qu'une caméra a été placée sans que le personnel en soit informé?

Par **Alexandre83**, le **04/12/2012** à **15:47**

non il n'y pas de délégué du personnel. Est-ce encore un erreur sachant que nous sommes 25 employés ?

si je fais une démarche auprès de l'inspection du travail, en sera-t'il forcément informé ? J'ai quand même besoin de mon travail et je ne peux pas me permettre de le perdre ou d'installer une ambiance encore pire que l'actuelle...

en tous cas merci de vos réponses :-)

Par **pat76**, le **12/12/2012** à **13:38**

Bonjour

Vous êtes plus de 10 salariés et il n'y pas de délégués du personnel dans la société.

Votre employeur n'a jaùais organisé d'élection.

Prenez contact avec un syndicat pour signaler cette situation.

Vous pouvez prendre contact avec l'inspection du travail en demandant que votre démarche reste anonyme.

Ce n'est pas en restant les deux pieds dans le même sabot qui permettra de faire améliorer la situation.

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 00:41**

Il y a plus simple :

Sur les élections professionnelles, si l'entreprise compte dans ses effectifs plus de 11 salariés, elles doivent être engagées à l'initiative de l'employeur tous les 4 ans, si cela n'a pas été réalisé, la simple demande de la part d'un salarié à n'importe quel moment suffit à contraindre l'employeur de s'exécuter sous peine de sanction pénales !

Sur la rémunération, c'est le contrat qui la fixe et vous pouvez ensuite négocier avec l'employeur ce qui a été fait et c'est plutôt bon selon vos éléments, sachez par ailleurs que l'employeur ne peut en aucun cas vous demander d'utiliser votre véhicule professionnel pour accomplir des fonctions à titre régulier : soit vous êtes entièrement dédommager, soit il doit vous confier un véhicule de fonction.

Sur les objectifs dans la fonction commerciale, ceux-ci doivent être réalisables dans une limite d'objectivité et ils doivent être parfaitement définis, donc ne craignez pas de vous faire licencier en cas d'objectif irréalisable et irréalisés !

Sur les tâches inhérents au contrat, le contrat de travail fixe d'une manière parfaitement précise quel est votre qualification professionnelle, et les tâches qui s'y rattachent, la convention collective effectivement confirme ce qui entre ou n'entre pas dans le cadre de vos obligations, tout ce qui n'entre pas dans vos attributions ne saurait vous être demandé, et votre refus d'exécution ne soulève en aucune façon de fautes de votre part : l'employeur ne peut nullement vous sanctionner de quelque manière que ce soit !

Sur le droit à CP, référez-vous à votre convention collective à défaut d'accord d'établissement, pour reconnaître la période de référence du congés principal, au terme de celle-ci si votre congé n'a pu être pris du fait de certains refus de la part de l'employeur, il devra vous indemniser, pareil pour les reliquats restant au 1er juin (N+1) s'il vous reste des congés du fait de refus de la part de l'employeur, il devra tout indemniser, c'est pourquoi, il est important de faire la preuve de vos demandes (par écrit ou le mieux, lettre par voie recommandée).

Sur les difficultés matérielles de l'entreprise, l'employeur est responsable pénalement, donc s'il vous demande de mentir à l'endroit de l'achalandage, faites-le, vous n'êtes pas responsable, si vous refusez : c'est une faute !

Sur les événements familiaux, si vous avez effectivement remplacé le mercredi par un travail le samedi, l'absence injustifiée sera pour votre employeur compliquée à faire valoir ...

Peu importe les éléments du contrat votre demande n'est qu'un changement dans les conditions de travail donc peut être modifiée sans votre accord exprès par l'employeur, dans le cas présent c'est bien sûr l'inverse, tout cela pour vous dire que le contrat n'est pas un frein à

ce changement dans les horaires de travail.

Sur la surveillance, l'employeur doit informer individuellement et collectivement ses salariés de la mise en place d'une surveillance video des endroit strategique de l'entreprise, sans quoi, il ne pourra nullement s'en prévaloir en cas de suspicions peut importe le litige !

S'il vous demande de partir vous n'accéder nullement à sa requete, c'est clair !

Il n'a qu'a vous licencier, c'est ce qui pourrait vous arriver de mieux vu votre etat psychologique avec un dedomagement prud'homal de bonne augure !

SH, juriste droit social.