



## Recours aux Prud'hommes pour suppression de mon poste de travail

Par **hcstom**, le **06/09/2013** à **16:39**

5 recours aux Prud'hommes avec les motifs ci- dessous

Mes 5 recours sont conformes à l'article R1452-6 du code du travail, relatif à l'unicité de l'instance

Recours 1:Suppression de mon poste de travail

Recours 2:Poste de travail imposé par plusieurs supérieurs hiérarchiques = modification de mon contrat de travail

Recours 3 : Modification de mon contrat de travail imposé à l'entretien annuel d'objectifs personnels

Recours4: Entretien préalable de licenciement pour refus de, poste de travail imposé = modification de mon contrat de travail

Recours 5:Licenciement pour Faute Grave de refus du poste de travail imposé

1/ sans cause réelle et sérieuse car poste imposé = modification de mon contrat de travail

2/ sans cause réelle et sérieuse svt article L1332-4 du code du travail:poste imposé il y a de 1 an à 9 mois

Résultats :

Recours 1:Appel avec chef de jugement Faux document utilisé dans les motifs de la décision par le bureau de départage

Recours 2 : Appel avec chef de jugement violation de l'article R1452-6

Recours 3,4 et 5 : dito Recours 2

Recours 6 il y a quelques jours :Poste de travail imposé et motif de mon licenciement pour Faute grave de refus de ce poste

= inexistant sur organigramme avant mon recours 1  
= inexistant sur organigramme après mon licenciement pour refus de ce poste  
= humiliation/ harcèlement moral avec caractère intentionnel

Questions : Que faire ?  
Comment peut-on faire confiance aux Prud'hommes ?  
= David/Goliath à la puissance N

Par **moisse**, le **06/09/2013** à **16:57**

Bonjour,  
Hélas si votre défense au CPH est le reflet de votre exposé, personne n'a dû y comprendre grand chose malheureusement, quelque soit la réalité de vos doléances.  
Si j'ai bien compris, votre poste a fait l'objet d'une suppression.  
C'est après que je ne comprends plus, et votre allusion à l'unicité de l'instance ne fait qu'assombrir le peu que j'ai saisi.  
Vous avez donc fait l'objet d'un licenciement pour insubordination.  
Par la suite le CPH n'a pas tranché, d'où un départage lequel ne vous a, semble-t-il, pas été favorable.  
Et pour répondre à votre question, en matière de licenciement, le doute profite OBLIGATOIREMENT, car c'est la loi, au salarié.  
Il n'y a pas de renvoi dos à dos, et si vous avez été débouté, c'est que l'employeur a pu justifier de ses motifs.  
Enfin un dernier point, les prudhommes ne sont pas qualifiés pour définir et sanctionner un comportement de harcèlement, c'est l'apanage exclusif du juge pénal.

Par **hcstom**, le **07/09/2013** à **06:33**

Mon exposé incompréhensible : je l'accepte, mais j'ai voulu un exposé court et comme vous savez :  
plus court = plus difficile  
Ma situation est "inimaginable" et explique aussi la difficulté de compréhension

Introduction :

1/ tous mes recours sont conformes à l'article R1452-6, à savoir : ne font pas l'objet d'une seule instance car l'article dit : "Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de Prud'hommes"  
Tous mes recours sont exclusivement basés sur des preuves ( = Pièces ) révélés postérieurement à la saisine précédente donc tous mes recours sont non seulement justifiés mais s'imposent  
2/ Toutes mes conclusions ( et plus particulièrement les Faits et Procédure ) pour tous mes recours sont exclusivement basées sur des Pièces = Preuves

3/ Les motifs de mes recours sont quasiment des Pièces

4/ Mon contrat de travail:

- Fonctions:Ingénieur commercial
- Mon poste de travail = Responsable zone commerciale avec Bonus sur objectif personnel de prises de commandes ( ma zone = USA )

Recours 1 : "Suppression de mon poste de travail dans l'usine"

= officiel:Services commerciaux officiellement supprimés dans toutes les usines et responsables commerciaux physiquement et hiérarchiquement dans les 9 zones qui partagent le monde

Pour info expatriation aux USA m'a été proposée mais pas imposable d'après convention collective max 10 ans et mon ancienneté = 20 ans)

= Rejeté

= Appel avec chef de jugement = Faux document ( bonus) utilisé dans les motifs de la décision par le bureau de départage

Après notification du jugement de mon recours 1

Recours 2 : "Poste de travail imposé par plusieurs supérieurs hiérarchiques = modification de mon contrat de travail"

= imposé après 6 mois de Mise au Placard

= imposé par 6 mails ( = preuves )

Poste imposé = "Evaluer et Support"

= imposé après mon recours 1 pour suppression de mon poste de travail

Donc recours 2 recevable ( si ce n'est s'impose!)svt article R1452-6

= Bonus sur objectif personnel de prises de commandes pour "Evaluer et Support"???

Donc modification de mon contrat de travail

= rejeté

= Appel avec chef de jugement violation de l'article R1452-6

Recours 3 : modification de mon contrat de travail imposé à l'entretien annuel d'objectifs personnels ( Preuve = 1 mail )

Recours 4 : Entretien préalable de licenciement pour refus

du poste de travail imposé

Poste imposé = modification de mon contrat de travail donc entretien préalable de licenciement = Nul de Plein Droit

Recours 5 : Licenciement pour Faute grave de refus du poste de travail imposé

1/ sans cause réelle et sérieuse car poste imposé = modification de mon contrat de travail

2/ sans cause réelle et sérieuse svt article L1332-4 du code du travail car poste imposé il y a plus de 2 mois (il y a 9 à 12 mois)

Recours 3,4 et 5 rejetés comme recours 2

Appels des recours 3,4 et 5 comme Appel de Recours 2 (violation de l'article R1452-6)

Merci de me préciser si mon exposé est clair, sinon à votre disposition pour clarifier  
Si des mails de moi vous sont parvenus il y a peu de temps, oubliez les ( = mauvaise frappe sur mon PC )

Sincères salutations

Par **moisse**, le **08/09/2013** à **08:17**

Ce n'est guère plus clair.

En effet je ne vois pas pourquoi (cf votre recours 4) l'entretien préalable au licenciement serait nul. Même si les motifs du licenciement sont discutables et de ce fait le licenciement requalifiable, l'entretien n'est pas nul. Un défaut de procédure n'annule pas celle-ci, mais ouvre le cas échéant la voie à des indemnités supplémentaires, jusqu'à 1 mois de salaire. En fait toute votre défense est basée sur "une modification essentielle du contrat de travail", argumentation qui n'a pas fait, semble-t-il, prospérer votre cause. C'est là que nous manquons d'informations car à vous lire on serait en présence d'une modification de nature économique débouchant sur une rupture du même nom.

Enfin si le bureau de départage a tranché contre vous sur la base d'un faux document, c'est parce que le document est toujours considéré comme vrai jusqu'à preuve du contraire, preuve que vous n'avez pas apporté pour le faire écarter.

Par **hcstom**, le **08/09/2013** à **12:43**

Permettez moi de clarifier le Faux document:

Mon contrat de travail est un contrat de travail de 1991 + 1 avenant de 2009 ( avenant = bonus sur objectif personnel de prise de commandes)à mon contrat de travail

1/ Les Conclusions de ma société ne considèrent pas cet avenant ( ni dans les Pièces , ni dans les Faits et Procédure - Discussion )  
Cet avenant n'est pas une Pièce des Conclusions de ma société, pour mes 5 recours, ni Appels  
Donc contrat de travail de 1991 = Faux document  
contrat de travail de ma société qui sert à établir un fait ayant des conséquences juridiques  
Cet avenant est évoqué une seule fois ( = Appel de mes recours 3,4 et 5) par la société dans les Conclusions :

" bonus sur les objectifs liés à l'activité du secteur. Voir pièce adverse 2 "

= clairement un mensonge

Pourquoi "Voir pièce adverse" et pas une Pièce des Conclusions de ma société ?

2/ Cet avenant est bien entendu, une Pièce de mes Conclusions, mais aussi la Pièce sur laquelle j'ai porté l'essentiel de mon argumentation

3/Cet avenant n'est pas mentionné, ni considéré par les Prud'hommes dans les Motifs de la Décision  
Donc contrat de travail considéré par les Prud'hommes = Faux document  
Le motif de mon appel 1

4/ Par mail ( = pièce de mes Conclusions et bien entendu pas une pièce des Conclusions de ma société) la société m'impose officiellement:  
"un bonus pas sur prise de commandes"  
= officiellement une modification de mon contrat de travail

Entretien préalable de licenciement, pour refus d'un poste de travail sans bonus sur prises de commandes, est un entretien préalable de licenciement pour refus d'une modification de mon contrat de travail.

Juridiquement = ?

Nul de Plein Droit ?

Si non, = ???(car juridiquement inadmissible)

5/ Comme vous dites mon argumentation est basée sur une modification essentielle du salaire de mon contrat de travail( Bonus) mais pas de nature économique (car société bénéficiaire)

Ma réponse clarifie t'elle ma situation ?  
Ma situation est vraiment de quoi écrire un livre!

Amicalement

Par **moisse**, le **08/09/2013** à **15:14**

A vrai dire guère plus, c'est pourquoi je vous apporte un peu de contradiction sur les points qui me paraissent moins obscurs.

Vous pensez qu'un licenciement ne peut pas être de nature économique car la société est bénéficiaire.

C'est une erreur, un licenciement économique peut résulter d'une modification structurelle.

Il est même conseillé, en termes de management, de procéder à ces modifications pendant que l'entreprise a les moyens de les financer.

Pour le reste je suis désolé, je n'arrive pas à saisir tant la situation que votre plan de défense.

Par **hcstom**, le **08/09/2013** à **19:07**

Je suis d'accord avec votre définition de licenciement économique mais mon poste, supprimé en France est transféré à l'étranger et non pas supprimé. Poste à l'étranger que l'on m'a proposé ( mais non imposable d'après la convention collective)

En lisant mon document ci-dessous vous comprendrez que j'étais un employé d'Alstom-Grid  
Je sais que le contexte juridique de mes problèmes avec Alstom-Grid n'est pas simple mais les conclusions de mes recours sont 100% basées sur des Pièces

## MES RECOURS AUX PRUDHOMMES

Introduction :

Article R1452-6 du Code du Travail dit:

« Toutes les demandes liées au contrat de travail entre les memes parties font, qu'elles émanent

du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance.

La règle de l'unicité de l'instance n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est

né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de Prud'hommes »

1/ Les Faits et Procédure des conclusions de tous mes recours sont 100% et exclusivement les

Pièces de mes conclusions ( = preuves )

2/ Tous mes recours sont exclusivement basés sur des preuves ( = Pièces ) nées ou révélées postérieurement à la saisine précédente, donc tous mes recours sont non seulement justifiés mais s'imposent

3/ Mon contrat de travail de 1991 = Ingénieur commercial

Mon avenant de 2009 = Bonus sur objectif personnel de prise de commandes

Mon contrat de travail depuis 2009 = Ingénieur commercial avec Bonus sur objectif personnel

de

prise de commandes

Mon poste de travail = Responsable zone commerciale ( ma zone = USA )

## Les Recours

Recours 1 = Suppression de mon poste de travail à Aix les Bains le 19/5/2011

= Le 10/11/2011

Contexte = Services commerciaux officiellement supprimés dans toutes les usines Alstom-Grid et les responsables Zone commerciale physiquement et hiérarchiquement dans les 9 zones qui partagent le monde

Pour info expatriation aux USA m'a été proposée mais pas imposable d'après convention collective (max 10 ans d'ancienneté et mon ancienneté = 20 ans)

= Recours rejeté

= Appel avec chef de jugement = Faux document ( Contrat de travail sans l'avenant ) utilisé dans les motifs de la décision par le bureau de départage

Après notification du jugement de mon recours 1

Recours 2 = Poste de travail imposé par plusieurs supérieurs hiérarchiques = modification de mon

contrat de travail

= Le 5/12/2012

= poste imposé après mon recours 1, par 6 mails ( = 6 preuves )

= objet d'une nouvelle instance qui s'impose, svt article R1452-6

= poste imposé après 6 mois de Mise au Placard

Poste imposé = « Evaluation de la concurrence et Support au commercial Inde »

= modification de mon Bonus sur objectif personnel de prises de commandes

Evaluation et Support = Bonus sur objectif personnel de prise de commandes ???

= modification de mon contrat de travail

= recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7

= Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6

Recours 3 = modification de mon contrat de travail imposée à l'entretien annuel d'objectifs personnels

= Le 20/12/2012

Preuve = 1 mail

= recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7

= Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6

Recours 4 = Entretien préalable de licenciement pour refus de modification de mon contrat de travail

imposée

= le 7/1/2013

= entretien préalable de licenciement : Nul de Plein Droit

= recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7

= Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6

Recours 5 = Licenciement pour Faute grave de refus du poste de travail imposé

= Le 15/1/2013

= sans cause réelle et sérieuse car poste imposé = modification de mon contrat de travail

= sans cause réelle et sérieuse svt article L1332-4 du code du travail car poste imposé

il y a plus de 2 mois (il y a 9 à 12 mois , 6 preuves - voir Recours 2 )

= recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7  
= Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6  
Recours 6 = Restitution du PC portable, du téléphone portable et de la carte de paiement American Express, à Alstom-Grid  
= le 4/4/2013  
= recours basé sur une preuve du 7/1/2013 :  
- mail Alstom-Grid du 7/1/2013-16:36  
- mail antérieur à la saisine précédente ( = mon recours 5 du 15/1/2013 )  
= recours 6 d'Alstom-Grid IRRECEVABLE comme se heurtant au principe de l'unicité de l'instance de l'article R1452-6  
= recours accepté par les Prud'hommes !!!!  
= des lois différentes pour l'employeur et l'employé ?  
Recours 7 = poste de travail imposé est un poste de travail inexistant  
= 2/9/2013  
Recours 8 = reçu pour solde de tout compte du 8/1/2013 imposé par Alstom-Grid  
A suivre !

A votre disposition si d'autres informations peuvent clarifier ma situation

Amicalement

**Par moisse, le 08/09/2013 à 19:44**

Je comprend un peu mieux.

Le plus important est le recours n°1. Manifestement c'est là que vous avez pêché. D'abord l'employeur avait l'obligation de vous proposer le reclassement aux US sans pouvoir vous y contraindre et quelque soit votre ancienneté.

En présence d'un refus et devant la disparition du poste ne restaient comme solutions que :

- \* la mise au placard pour un temps indéterminé avec les risques que cela comporte en termes de harcèlement et non respect d'une obligation essentielle de l'employeur, à savoir la fourniture d'un travail correspondant au statut et compétences connues du salarié
- \* un reclassement dans un poste décrit comme en supra
- \* un licenciement pour motif économique

Les autres recours sont effectivement liés au premier, à savoir la suppression du poste et de ce fait les solutions restantes.

A partir du moment où votre premier recours non réformé en appel n'a pas conclu à une quelconque modification refusée, mais à un reclassement non contesté, toutes les autres saisines sont irrecevables.

Et bien sûr votre refus de travail constitue donc une insubordination impliquant un licenciement pour faute, restitution du matériel, suppression des avantages en nature à la fin de l'éventuel préavis..

Restent les recours 7 et 8

a) recours 7 : une obligation essentielle de l'employeur est de fournir la contrepartie du salaire en terme de travail effectif.

Pourquoi avoir attendu 9 mois pour contester un licenciement ?

b) recours 8 : reçu pour solde de tout compte imposé:



\* le salarié n'est pas dans l'obligation de signer ce fameux reçu, et s'il le fait sous contrainte irrésistible, il peut le dénoncer une fois la contrainte levée.

\* le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour contester les items repris au solde.

Par **hcstom**, le **09/09/2013** à **11:10**

1/A lire vos commentaires vous avez bien compris ma situation et je suis d'accord avec votre analyse de ma situation, à savoir : si recours 1 non réformé en appel, mes autres saisines sont irrecevables.

Appel de mes recours 1&2 programmé le 24 septembre, dans 2 semaines.

Appel 1&2:Résumé des Conclusions, ci-dessous attaché, précise ma situation et mon rapport de force avec Alstom-Grid

Pour être recevables, mes saisines après saisine 1 devaient aussi être conformes à l'article R1452-6, donc mes recours s'imposaient aux dates de mes recours

2/Comment interpréter "vous avez pêché"

3/Recours 7

= après mon licenciement et le motif est basé sur une Pièce Alstom-Grid d'après mon licenciement : organigramme sans le poste, inexistant avant mon recours 1, qui m'est imposé après mon recours 1 pour suppression de mon poste de travail et que j'ai refusé jusqu'à mon licenciement pour refus de ce poste, poste dans les motifs de mes recours 2,3,4 et 5

4/Recours 8

le reçu pour solde de tout compte n'est pas signé et j'ai envoyé un courrier recommandé avec AR pour le contester dans le délai de 6 mois

A votre disposition si d'autres info souhaitées  
Amicalement

Par **moisse**, le **09/09/2013** à **14:50**

Compte tenu des sommes pouvant être en jeu, je pense que vous avez bénéficié de l'assistance d'un conseil.

Sans dossier surtout relatif au recours originel qui n'a pas abouti tant en première instance

(en départage) pas plus qu'en appel, je ne vois pas quoi rajouter d'autre.  
C'est ainsi que je ne saisi pas l'intérêt d'un recours à l'endroit du solde de tout compte si vous ne l'avez pas signé.

Par **hcstom**, le **09/09/2013** à **15:51**

Avec les commentaires sur les Conclusions Alstom-Grid que je vous ai transmis ( et transmis à la Cour d'Appel ): Appel 1&2-Résumé des Conclusions, peu de chances ou de bonnes chances pour moi ?

J'avais un avocat pour mon recours 1 aux Prud'hommes, mais pour des raisons que je ne peux expliquer sur ce mail, je n'ai plus d'avocat mais heureusement Google

Le motif de mon recours relatif au solde de tout compte est essentiellement le non paiement du Bonus contractuel les dernières années ( pas d'objectif = bonus max ou au minimum dernier bonus contractuel)

Cordialement

Par **moisse**, le **09/09/2013** à **18:50**

Je ne peux franchement pas donner un pronostic sur les appels en cours.

Il me paraît simplement regrettable que vous soyez privé d'un conseil spécialisé en droit du travail, comme on en rencontre en assistant à quelques audiences en CPH, ou au moins un syndicaliste aguerris.

Il existe une devise qui dit à peu près ceci : celui qui est son propre avocat a un idiot pour client.

Je vous souhaite donc prospérité dans vos recours et d'avoir retrouvé du travail.

Par **Eco101**, le **22/09/2016** à **21:52**

Merci d'avoir laissé la file. Je constate que Siemens en 2016 a adopté la même politique qu'Alstom-Grid en 2013...