



Licenciement éco, prime transaction, prud'hommes

Par **Tortue40**, le **28/10/2010** à **14:40**

Bonjour,

Je viens sur ce forum aujourd'hui car je suis en pleine procédure de licenciement économique et j'aurais besoin d'aide car quelques unes de mes questions restent sans réponse.

Je vais donc vous expliquer tout ça et je vous remercie d'avance pour votre aide.

L'historique

Je suis embauché depuis maintenant 2 ans et 2 mois (4 mois en CDD suivi d'un CDI) au sein d'une association sportive omnisports. Mon contrat est à temps partiel : 26h par semaine.

Au début, ces 26h étaient réparties entre le club omnisports (environ 18h hebdo en moyenne sur l'année) et la section X (environ 8h hebdo en moyenne sur l'année).

Fin avril 2010, je suis convoquée, comme les autres employés pour un entretien, on nous informe que l'association des difficultés financières. A l'issue de la réunion, il m'est demandé de prendre un congés parental.... auquel je n'ai pas droit! Puis pas de nouvelle sur ce sujet.

Un important changement intervient en juin 2010 : la séparation de la section X qui décide de quitter le club omnisports pour créer un club à part entière.

Mon contrat étant passé exclusivement avec le club omnisports, je reste à 26h hebdomadaire au sein de cette structure.

Suite à cet événement et du fait de la perte de leur activité X, le président du club omnisports me demande plusieurs fois oralement de diminuer mon temps de travail et de passer rapidement à 14h hebdomadaire.

Il m'a proposée un avenant à mon contrat de travail sans jamais me consulter par courrier RAR. A 2 reprises, il m'est demandé d'accepter cette proposition rapidement (3 jours de réflexion au maximum).

Après 2 entretiens et autant de refus de ma part, je décide de les informer officiellement par courrier RAR (mi juillet 2010- 1er courrier) que je refuse de passer de 26h à 14h hebdo en l'état actuel de leur proposition et que j'accepterai ce changement à mon contrat de travail à une seule condition : qu'on me fasse effectué ces 14h sur un emploi du temps serré, c'est à dire sur 3 jours maxi entre le mardi et le vendredi. Je ne reçois qu'une réponse fin août, dans laquelle il m'est encore demandé de passer à 14h.

Le président de l'asso refuse toute négociation car il veut absolument me

faire travailler le samedi par exemple, chose que je refuse car je sais que les week-end libres me permettront d'arrondir les fins de mois en intervenant en tant qu'entraîneur auprès du comité départemental, de la ligue régionale ou de la fédération française lors de stages ou compétitions.

La seule proposition qu'il m'a faite est de prendre exceptionnellement un samedi.

Pour combler mon manque à gagner (2000€), il faudrait que je travaille quasiment 1 week-end sur 2 en période scolaire (samedi et dimanche + la nuit pour une rémunération d'environ 130€ (CCN du sport)!

Est-ce toujours de l'exceptionnel...Comment allait-on s'arranger?

Après plusieurs échanges de courriers RAR entre août et septembre 2010, le président m'informe, le 23 octobre, que je suis convoquée à un entretien préalable avant licenciement pour motif économique.

Entre temps, début septembre, il a quand même modifié mon emploi du temps en étalant encore plus mes 26h de travail sur la semaine de manière à rajouter du temps de travail le lundi après-midi et le samedi après-midi, périodes où je ne travaillais pas auparavant.

Cette manoeuvre était clairement destinée à me faire craquer et à me faire démissionner.. ça a failli fonctionner mais non...

Ma situation

J'ai reçu la semaine dernière un courrier RAR m'informant que j'étais convoqué vendredi 29 octobre (demain) pour un entretien préalable avant licenciement pour motif économique (c'est mentionné dans le courrier).

Mon but est de quitter cette association et de ne pas leur faire de cadeaux.

L'ambiance est très mauvaise, le président et sa femme (qui est salarié du club en tant que manager) gèrent, à mon sens, très mal ce club et l'utilisent comme bon leur semble.

Elle, sa femme, a été embauchée peu de temps avant moi (2 ans ou 3 avant) avec un statut cadre et un salaire plus qu'intéressant : 1500 euros net pour 30 heures / semaine !!!

De plus, son emploi du temps est aménagé sur seulement 4 jours, soit à l'opposé du mien.

Madame n'a pas de diplôme Bac+5 (juste une licence ou maîtrise hors domaine et un niveau bac dans le domaine) et à la base peu d'expérience dans le domaine de la gestion d'asso, le développement et le management de structures sportives.

Je ne comprends d'ailleurs toujours pas comment les autres membres du comité directeur de cette association ont pu laisser faire cela...

Elle fait des heures sup quand elle le souhaite et ainsi peut ensuite justifier des semaines entières de repos (récupération) où ils partent en vacances en famille alors que de mon côté, je dois leur faire des demandes officielles par courrier quand j'ai besoin de m'absenter un samedi matin...

Elle fait aussi du bénévolat dans l'association. Comme alors faire la part des choses entre le salarial et le bénévole.... le caractère désintéressé de la gestion de l'association ne pourrait-il pas être remis en cause?

Je ne m'épanouis pas car je suis sans cesse contrôler, brider, défavoriser, etc.

Malgré mon diplôme (bac+5 en management du sport) et mon expérience dans le milieu sportif / associatif, ils ne m'utilisent que pour des simples tâches administratives (accueil, enregistrement adhérents...).

De plus, vu la gestion approximative qu'ils ont mis en place, cette association ne pourra jamais fonctionner très bien et il y aura toujours des problèmes financiers.

Ils emploient d'autre personne à temps partiel à des taux horaires très élevés sans se rendre compte que c'est inespéré pour un salarié d'obtenir un tel salaire avec ce niveau d'études !

A titre d'exemple : 15 euros brut /heure pour une personne qui possède 2 diplômes d'état d'entraîneur (niveau Bac) soit plus de 1300€ net/ mois pour 25h/hebdo +avantages.

Bref, je n'ai aucune envie de poursuivre mon travail au sein de cette structure. Mon but est de quitter cet emploi le plus tôt possible et de profiter du CRP proposé par Pôle Emploi en espérant retrouver un emploi rapidement ou pouvoir réaliser des formations intéressantes.

En plus de cette situation, j'ai également fait l'objet de "modification de planning pendant les vacances ". Avec des pratiques qui me laisse perplexe.

Mes questions

Pourquoi un employé doit il subir la mauvaise gestion financière de son employeur ?

Pourquoi un seul salarié devrait payer les frais des problèmes économique de cette association ?

Est-ce normal qu'il n'y ait pas eu de proposition de réduction de temps de travail pour l'ensemble des salariés voir même une réduction de salaire pour tous afin de répartir équitablement les efforts financiers à fournir pour sauver l'association ?

Pourquoi

devrais-je être licencié pour motif économique alors que mon employeur n'a même pas accepter la seule et unique condition que j'avais émise (ne plus me faire travailler le samedi) pour réduire mon temps de travail ?
Est-ce qu'une telle situation pourrait me permettre de négocier au cours de mon entretien préalable ?
Si oui, qu'est que je peux espérer en terme de prime de transaction ?
S'il refuse toute négociation, est-ce que je peux lui mettre la "pression" allant jusqu'à la saisine au prud'homme ?
Si j'accepte la CRP, à partir de quand puis-je ne plus aller au travail dans cette association? Dois-je attendre les 21 jours de réflexion ou puisse-je négocier un départ anticipé?
Malgré la CRP, une saisine aux prud'homme est elle possible, notamment pour discrimination ou quel motif pourrais-je évoquer?
D'avance, je vous remercie de m'avoir lu et pour les réponses que vous pourrez m'apporter.