



Menaces de faute? Puis-je faire qqch?

Par **kamoulox**, le **06/02/2013 à 16:33**

Bonjour,rnrnMon patron voulant se séparer de moi, me propose une rupture conventionnelle (Il n'a pas de motif réel pour me licencier) Je suis donc convoqué à un premier entretien au cours duquel il me propose une somme dérisoire.rnrnJe refuse donc les modalités de rupture et je lui énonce la somme que j'accepterai pour partir.rnrnDéconcerté par le montant, mon patron me dit alors que je vais rester dans la boîte mais qu'il me donnera beaucoup de travail et qu'il attendra que je fasse une faute pour me licencier.rnrnPuis-je faire quelque chose?

Par **Cocofio**, le **28/03/2013 à 09:39**

Bj quand votre patron vous dit qu'il vous donnera plus de travail esq c'est écrit ou verbal ??? Maintenant attention les patrons croient souvent au-delà de la loi votre patron si il vous licencie pour faute il vous devra vos 2. Mois de préavis prime de licenciement c'est à dire 1/5 par année d'embauche plus votre prime d'ancienneté et congés payés sa c'est la loi maintenant attention qu'il vous licencie pas pour faute grave car là vous perdez toute votre prime mais si il a une bonne raison de vous licencier hésitez pas à l'en mener jusqu'au prud'homme oubliez pas si vous voulez gagner et avoir un bon dossier je vous conseille d'enregistrer chaque conversation téléphonique garder bien vos mails Bon courage

Par **moisse**, le **28/03/2013 à 15:18**

En toute logique les sommes en cause dans la négociation d'une rupture conventionnelle sont comprises à l'intérieur d'une fourchette conçue ainsi (hors CP)rn* mini : indemnités de

licenciement conventionnelles et préavis. En tout état de cause sous cette somme la Direccte ou inspection du travail n'avalisera pas la convention* maxi : la valeur de 2 ans de salaire, somme maximale allouée par un CPH dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec un peu d'ancienneté. Après restent la faute du salarié, ainsi que celle de l'employeur de nature à envisager une prise d'acte.

Par **DSO**, le **28/03/2013 à 15:21**

Bonjour,
Contrairement à ce qui vous a été répondu, la prime d'ancienneté n'existe pas.
En cas de licenciement (sauf pour faute grave) vous aurez droit à une indemnité de licenciement et à un préavis d'une durée variable en fonction de votre ancienneté, et de votre statut.
Quand à enregistrer vos conversations avec votre employeur pour les exploiter devant le Conseil de Prud'hommes, cela est illégal.
Vous pourriez éventuellement adresser un courrier RAR à votre employeur en reprenant les menaces faites au cas où... mais alors bonjour l'ambiance.
Cordialement,
DSO

Par **Cocofio**, le **28/03/2013 à 15:26**

Je suis actuellement au prud avec mon employeur preuve audio ne sont pas illegal t en que votre patron a aussi un double de la conversation les prud homme reclame a mon patron toute mes indemniter donc ma prime d anciennete 1/5 par annee d embauche moi c 2ans1/2 donc 725€ donc si la prime d ancierter esite bien

Par **moisse**, le **28/03/2013 à 16:28**

Des enregistrements audio effectués à titre personnel et à l'insu des autres interlocuteurs seront écartés dans la procédure. Seules les preuves obtenues par des moyens loyaux sont acceptables.
Alors un enregistrement audio qui permet tous les trafics, qui n'assure en rien de l'identité des personnes... Il faudrait une analyse par le laboratoire scientifique de la police (affaire Cahusac), analyse qui ne sera jamais requise dans le cadre d'une simple affaire civile.
Pour ce qui est de la prime d'ancienneté, il se peut que des conventions collectives en fassent état.
Mais pas le code du travail.
Celles que je connais ne conditionnent à l'ancienneté que les seuls salaires minimum conventionnels.

Par **DSO**, le **28/03/2013 à 17:51**

Un enregistrement fait à l'insu de la personne est illégal en matière prud'homale (contrairement en procédure pénale) tout comme un employeur ne peut pas utiliser une vidéo, si le salarié n'est pas individuellement averti d'une telle surveillance.
Par ailleurs, il semble y avoir confusion avec l'indemnité légale de licenciement qui est de 1/5ème de mois par année d'ancienneté.
Cordialement,
DSO