



Prud'homes ou arrangement ?

Par **nemesismimi**, le **30/01/2011** à **20:26**

Bonjour,

Je vais essayer de résumer un peu ma situation

La société dans laquelle je suis employé possède plusieurs agence. La société "mère" fait l'objet d'un plan de licenciement économique. Mon agence n'est pas impactée car il s'agit d'une entité juridique différente. Il y a quelques mois, on nous a annoncé que suite à une réorganisation du groupe, mes collègues et moi allions être amenés à travailler sur d'autres agences suffisamment éloignées pour nécessiter un déménagement.

Un collègue X ayant trouvé du travail, a négocié une rupture conventionnelle avec une indemnisation à hauteur de 10000€.

Un collègue Y dont l'avenir au sein de la société n'était pas très prometteur, a négocié une rupture conventionnelle avec une indemnisation à hauteur de 30000€.

Deux collègues Z à qui l'on proposait tout de même une reclassification sur la même agence, ont accepté un licenciement pour faute (non avéré mais a priori il y avait déjà eu trop de ruptures conventionnelles établies) avec 25000€ d'indemnité chacun.

Il faut savoir qu'il n'y a eu aucune information officielle au sujet de ces "mutations" à venir. Aucun courrier officiel n'a été envoyé aux employés.

Je ne souhaitais pas accepter cette mutation de mon côté, mais je continuais à travailler tant que l'on ne me mettait pas devant le fait accompli officiellement. Je viens récemment d'obtenir une promesse d'embauche pour une autre société...

Je souhaite donc obtenir entre 25000€ et 30000€, au même titre que mes collègues.

Si je ne trouve pas d'arrangement à l'amiable avec mon employeur, que pourrais-je "obtenir" des prud'hommes?

D'avance merci

Pour compléter un peu le post, voici quelques informations supplémentaires :

- En 10 ans de travail, je n'ai jamais eu de véhicule de fonction/société, alors que la grande majorité de mes collègues oui, dont certains n'ont que très peu vu aucun déplacement professionnel, contrairement à moi. Cela peut-il être pris en compte?
- Les plannings d'interventions ne prennent pas en compte les 11H de repos légal entre la fin d'une journée et le début de la suivante
- Le travail que l'on me demande d'effectuer ne correspond pas du tout à l'intitulé du poste de mon contrat de travail.
- Les licenciements cités dans le premier post me paraissent illégaux (on a demandé aux licenciés

pour faute de confirmer que la faute ait été avérée si la DDTE les contactait, et de ne surtout pas évoquer un arrangement à l'amiable, ni la rupture conventionnelle)

Par **P.M.**, le **30/01/2011** à **21:46**

Bonjour,
Pour le véhicule de fonction cela fait partie de la négociation lors de l'embauche ou même ensuite...
Je ne vois pas comment vous pourriez négocier quelque chose et/ou porter l'affaire devant le Conseil de Prud'Hommes au moins sur ce point puisque, apparemment, vous n'avez aucune notification de la mutation...
En revanche, bien sûr si l'employeur ne respecte pas les dispositions contractuelles, conventionnelles et/ou légales, vous pouvez déjà demander à l'employeur de s'y conformer avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes...
Par ailleurs, ce n'est pas vous qui pouvez contester un licenciement mais les intéressés...