



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'instancern
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 imposérn
1/ sans cause réelle et sérieuse car poste imposé = rn modification de mon contrat de travail
2/ sans cause réelle et sérieuse svt article L1332-4 durn 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 départagern
Recours 2 : Appel avec chef de jugement violation de l'article R1452-6 rn
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 postern = inexistant sur organigramme avant mon recours 1
= inexistant sur organigramme après mon licenciement pourrn
refus de ce postern = humiliation/ harcèlement moral avec caractère rn intentionnel
Questions : Que faire ?
Comment peut'on faire confiance aux rn 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.rnC'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.rnVous avez donc fait l'objet d'un licenciement pour insubordination.rnPar la suite le CPH n'a pas tranché, d'où un départage lequel ne vous a, semble-t-il, pas été favorable.rnEt pour répondre à votre question, en matière de licenciement, le doute profite OBLIGATOIREMENT, car c'est la loi, au salarié.rnIl 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.rnEnfin 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'airnvoulu un exposé court et comme vous savez :
rnplus court = plus difficile
rnMa situation est "inimaginable" et explique aussi la difficulté de compréhension
rnIntroduction :
rn1/ 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"
rnTous 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
rn2/ Toutes mes conclusions (et plus particulièrement les Faits et Procédure) pour tous mes recours sont exclusivement basées sur des Pièces = Preuves
rn3/ Les motifs de mes recours sont quasiment des Pièces
rn4/ Mon contrat de travail:
rn - Fonctions:Ingénieur commercial rn - Mon poste de travail = Responsable zone commerciale rn avec Bonus sur objectif personnel de prises dern commandes (ma zone = USA)
rnRecours 1 : "Suppression de mon poste de travail dans rn l'usine" rn rn = officiel:Services commerciaux officiellement rn supprimés dans toutes les usines etrn responsables commerciaux physiquement etrn hiérarchiquement dans les 9 zones qui rn partagent le mondern rn Pour info expatriation aux USA m'a été proposéern mais pas imposable d'après convention collectivern max 10 ans et mon ancienneté = 20 ans)
rnRejetérn= Appel avec chef de jugement = Faux document (bonus)
rn utilisé dans les motifs de la décision par le bureau de rn départager
rnAprès notification du jugement de mon recours 1
rnRecours 2 : "Poste de travail imposé par plusieursrn supérieurs hiérarchiques = modification de monrn contrat de travail"
rn = imposé après 6 mois de Mise au Placardrn = imposé par 6 mails (= preuves)
rn Poste imposé = "Evaluer et Support"
rn = imposé après mon recours 1 pour suppressionrn de mon poste de travail rn Donc recours 2 recevable (si ce n'estrn s'impose!)svt article R1452-6
rn = Bonus sur objectif personnel de prises de rn commandes pour "Evaluer et Support"???
rn Donc modification de mon contrat de travailrn rn = rejetérn = Appel avec chef de jugement violation de l'article rn R1452-6 rn rnRecours 3 : modification de mon contrat de travail imposérn à l'entretien annuel d'objectifs personnels rn (Preuve = 1 mail)
rnRecours 4 : Entretien préalable de licenciement pour refusrn du poste de travail imposé rn rn Poste imposé = modification de mon contrat dern travail donc entretien préalable de rn licenciement = Nul de Plein Droit
rnRecours 5 : Licenciement pour Faute grave de refus du rn poste de travail imposé rn 1/ sans cause réelle et sérieuse car poste rn imposé = modification de mon contrat dern travailrn 2/ sans cause réelle et sérieuse svt articlern L1332-4 du code du travail car poste imposérn il y a plus de 2 mois (il y a 9 à 12 mois)
rnRecours 3,4 et 5 rejetés comme recours 2
rnAppels des recours 3,4 et 5 comme Appel de Recours 2 (violation de l'article R1452-6)
rnMerci de me préciser si mon exposé est clair, sinon à votre disposition pour clarifierrn 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
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 rn imposée rn = le 7/1/2013rn = entretien préalable de licenciement : Nul de Plein Droit rn = recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7rn = Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6
rnRecours 5 = Licenciement pour Faute grave de refus du poste de travail imposé rn = Le 15/1/2013rn = sans cause réelle et sérieuse car poste imposé = modification de mon contrat de travail rn = sans cause réelle et sérieuse svr article L1332-4 du code du travail car poste imposé rn il y a plus de 2 mois (il y a 9 à 12 mois , 6 preuves - voir Recours 2) rn = recours déclaré irrecevable en vertu des articles R1452-6 et R1452-7rn = Appel avec chef de jugement = violation de l'article R1452-6 rnRecours 6 = Restitution du PC portable, du téléphone portable et de la carte de paiement American Express, à Alstom-Gridrn = le 4/4/2013 rn = recours basé sur une preuve du 7/1/2013 :rn - mail Alstom-Grid du 7/1/2013-16:36 rn - mail antérieur à la saisine précédente (= mon recours 5 du 15/1/2013)rn = recours 6 d'Alstom-Grid IRRECEVABLE comme se heurtant au principe de l'unicité de rn l'instance de l'article R1452-6rn = recours accepté par les Prud'hommes !!!!rn = des lois différentes pour l'employeur et l'employé ? rnRecours 7 = poste de travail imposé est un poste de travail inexistantrn = 2/9/2013rnRecours 8 = reçu pour solde de tout compte du 8/1/2013 imposé par Alstom-Gridrn A suivre !rnA votre disposition si d'autres informations peuvent clarifier ma situationrnAmicalement

Par **moisse**, le **08/09/2013** à **19:44**

Je comprend un peu mieux.rnLe plus important est le recours n°1. Manifestement c'est là que vous avez pêché.rnD'abord l'employeur avait l'obligation de vous proposer le reclassement aux US sans pouvoir vous y contraindre et quelque soit votre ancienneté.rnEn présence d'un refus et devant la disparition du poste ne restaient comme solutions que :rn* 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 salariérn* un reclassement dans un poste décrit comme en suprar* un licenciement pour motif économiqueLes autres recours sont effectivement liés au premier, à savoir la suppression du poste et de ce fait les solutions restantes.rnA 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.rnEt 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..rnRestent les recours 7 et 8rna) recours 7 : une obligation essentielle de l'employeur est de fournir la contrepartie du salaire en terme de travail effectif.rnPourquoi avoir attendu 9 mois pour contester un licenciement ?rnb) recours 8 : reçu pour solde de tout compte imposé:rn* 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.rn* 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 rn situation et je suis d'accord avec votre analyse dern ma situation, à savoir : si recours 1 non réformé en rn appel, mes autres saisines sont irrecevables.rn Appel de mes recours 1&2 programmé le 24 septembre,rn 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 informations 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 aguerri.
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...