



Somme potentielle a demander aux prud'hommes?

Par **lygaro**, le **02/07/2009** à **18:45**

Bonjour, je viens vers aujourd'hui, car je suis un peu stressée et angoissée, une petite présentation, je suis maman au foyer (3 enfants) et je vis en concubinage mon compagnon rencontre d'énormes problèmes avec son patron. Un petit résumé: le mercredi soir il le met en week-end forcé jusqu'au lundi matin le lundi mon conjoint arrive au travail serrure changée et patron injoignable. Il fait appel à un huissier qui constate bien qu'il est impossible de rentrer dans les locaux et donc il fait un rapport (214 euros) le mardi mon conjoint repart sur son lieu de travail, son patron lui demande ce qu'il fait là, et lui demande si il n'a pas reçu sa lettre (on n'avait rien reçu) il lui remet donc une lettre en main propre contre signature, lui notifiant qu'il était mis à pied et qu'il aurait un entretien préalable à un éventuel licenciement le jeudi 2 (aujourd'hui) mais ce même jour mon conjoint a remarqué que son poste de travail avait été complètement vidé (plus d'ordi). Aujourd'hui, d'ordinaire, le patron a trouvé des motifs de licenciement (dans l'ordinateur) mais qui ne valent rien (d'après le syndicaliste) et en plus ce qu'il avance est faux donc il ne pourra rien prouver. Nous attendons donc la lettre de licenciement demain après demain ou la semaine prochaine et nous allons attaquer le patron aux prud'hommes, pour licenciement abusif, harcèlement moral (depuis 6 mois) avec poussage à la démission, empêchement d'accéder aux locaux, heures supplémentaires impayées (depuis un an), et aussi pour plusieurs manquements et anomalies dans le contrat et les fiches de paie de mon conjoint. Le syndicaliste nous a dit que nous avions un dossier solide et que nous ne pouvions que gagner. Mais voilà maintenant la situation dans laquelle nous allons vivre en attendant que cela se fasse, mon conjoint a son salaire du mois de juin aujourd'hui mais pas entier car le patron n'a pas payé la mise à pied, étant donné que lors d'un licenciement pour faute il y a un temps de carence plus long pour percevoir ses allocations (3 à 4 mois) (propos de l'AS de la CAF), nous allons devoir faire un prêt pour vivre le temps que les allocations prennent le relais, ce prêt là nous aurons beaucoup de mal à le rembourser car les allocations de monsieur plus

mon congé parental couvre juste nos charges avec la nourriture comprise donc ça va être un peu difficile pour nous

Par **Iygaro**, le **02/07/2009** à **18:48**

je voulais vous demander, pour ceux qui sont peut-être déjà passés par là ou qui s'y connaissent car je sais bien que chaque cas est différent mais je voulais savoir à peu près combien pourrions-nous demander aux prud'hommes pour les problèmes que mon conjoint rencontre s'il s'agit que ça fait très "attirée par le pognon" mais à l'heure actuelle l'argent m'obsède pas dans le sens où vous le pensiez mais comme nous allons devoir faire une sorte d'épave pour vivre les quelques mois de carence je voudrais savoir si on part pour s'endetter pour longtemps ou si on pourra rembourser une partie ou peut-être la totalité rapidement grâce au prud'homme : mon conjoint est dans sa boîte depuis un an et 3 mois merci de m'avoir répondu cordialement

Par **Berni F**, le **02/07/2009** à **19:37**

Bonjour, je n'ai aucune idée de quelle somme vous pourriez demander et pense qu'il manque des détails importants à votre récit :
- le type de contrat dont il bénéficiait (CDI ?)
- la faute qui lui est reprochée
- les "preuves" dont pourrait disposer l'employeur
- à quelle date il a reçu la convocation à l'entretien préalable en main propre (il est indiqué lundi pour un entretien jeudi 2 : est-ce le lundi qui précède donc 3 jours avant ?)
- êtes-vous en mesure de démontrer que des heures supplémentaires sont restées impayées (ou êtes-vous en mesure de les identifier grâce à des relevés d'heures effectués par lui-même)
- quels éléments vous permettent de parler de harcèlement moral (et avez-vous quelque chose pour le démontrer même "partiellement")
- quelles sont les anomalies dont vous parlez dans le contrat et les fiches de paie ?
Par contre, vous dites que du fait de son licenciement pour faute, il ne peut demander les assedics tout de suite, hors, que je sache, ce n'est pas exact : il a été privé de son emploi "involontairement" et peut donc demander à être indemnisé (si c'est un employé des assedics qui vous a dit ça, n'hésitez pas à redemander par écrit ou remplissez tout simplement une demande d'allocation comme si vous y aviez droit, ça ne coûte rien !)
<http://info.assedic.fr/unijuridis/index.php?chemin=/ntc/ntc140.xml>

Par **Iygaro**, le **03/07/2009** à **09:42**

merci de votre réponse je vais répondre à ce que vous m'avez noté comme question :
- le type de contrat dont il bénéficiait (CDI ?) **il était en CDI depuis le début**
- la faute qui lui est reprochée **plusieurs petites fautes lui sont reprochées (mal parlé aux clients au téléphone, ne pas avoir réparé un serveur assez rapidement, et d'autres petits trucs comme ça)**
- les "preuves" dont pourrait disposer l'employeur : **l'employeur lui a énuméré les petites fautes, et ne lui a montré aucune preuve mis à part un constat d'huissier que le patron a mis sous le nez de mon conjoint en lui interdisant de le lire (on pense que c'est un faux) reprochant une faute existante ce constat dirais que mon conjoint a envoyé des fichiers chez nous via le net (ce qui est faux) donc on a aucune preuve**

reelle de ce qu'il accuse son conjoint - à quelle date il a reçu la convocation à l'entretien préalable en main propre (il est indiqué lundi pour un entretien jeudi 2 : est-ce le lundi qui précède donc 3 jours avant ?) **il a refusé sa convocation le mardi 22 juin en main propre il a refusé la lettre en recommandé le mercredi 23 juin et il a eu son entretien le jeudi 2 juillet** - êtes-vous en mesure de démontrer que des heures supplémentaires sont restées impayées (ou êtes-vous en mesure de les identifier grâce à des relevés d'heures effectués par lui-même) **oui nous pouvons le prouver grâce aux feuilles de temps que mon homme a gardé (des copies)** - quels éléments vous permettent de parler de harcèlement moral (et avez-vous quelque chose pour le démontrer même "partiellement") **car justement c'est bien le problème car il y a eu beaucoup de paroles dites (insulte, demande de la femme du patron que mon conjoint démissionne,) mais on ne sait pas comment on peut prouver de paroles, à la limite la seule chose qu'on pourrait avoir comme preuve c'est que mon conjoint a été voir il y a six mois un syndicaliste pour le harcèlement et qu'il voyait régulièrement, mais ce ne sont que des dires et donc nous n'avons pas de preuve matérielle de ce harcèlement** - quelles sont les anomalies dont vous parlez dans le contrat et les fiches de paie **il n'y a pas le coefficient, le numéro urssaf, la qualification, l'échelon, et il manque un autre mais je ne sais plus comment il s'appelle. dans le contrat le patron a oublié de mettre le coefficient des salaires, certaines phrases ne sont pas terminées (monsieur aurait deux jours et demi de congé, mais il n'y a pas écrit si c'est par mois, par année ou autres) la description du poste n'est pas faite, ce ne sont que de petites erreurs mais le fait qu'il n'y a pas le coefficient est quand même important car du coup mon conjoint n'a pas changé de salaire depuis qu'il est là bas.**

Par **Berni F**, le **03/07/2009** à **11:05**

Bonjour, les "petites fautes" en question sont difficiles à démontrer : - ils doivent prouver que votre conjoint est désagréable avec les clients (avec des témoignages par exemple...) - ils doivent démontrer que le délai de réparation du serveur est vraiment anormal (pas évident avec des tâches de ce genre...) - du reste, j'imagine qu'ils ont chargé avec tout et n'importe quoi... ce qui est important cependant, ce n'est pas ce qui est dit lors de l'entretien, mais seulement ce qui est indiqué dans la lettre de licenciement (ce sont les seuls motifs qui pourront être invoqués lors de la procédure aux prud'hommes) - vous pouvez donc demander des dommages et intérêts en fonction du dommage que vous pouvez démontrer : vous pouvez par exemple comparer vos revenus prévisibles à ceux que vous auriez eus sur la période de temps qu'il vous semble nécessaire pour trouver un nouvel emploi. - vous pouvez également demander le paiement de la période de mise à pied (si le licenciement est abusif, la période de mise à pied n'est pas justifiée) - et bien entendu les indemnités légales - <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/licenciement/indemnite-legale-licenciement.html> - ce qui concerne les heures supplémentaires, les éléments dont vous parlez me semblent déjà un bon début (et pourraient peut-être même suffire !) - vous pouvez donc exiger leur paiement (ainsi que les indemnités de congé payé qui vont avec) - ce qui concerne le harcèlement, le fait que vous ayez déjà entrepris des démarches auprès du syndicaliste pourra vous aider (ça démontre que vous ne venez pas d'inventer ça parce qu'on vous a viré !) - ceci dit, il serait difficile de démontrer un autre préjudice que le licenciement abusif si vous n'avez pas de certificat médical qui en atteste. - En ce qui concerne les "anomalies" sur le contrat de travail, à moins que le salaire qui lui a été versé ne soit inférieur au salaire minimum prévu par la loi ou la convention collective... je ne pense pas que ça puisse donner lieu à indemnisation : un contrat n'est même

pas obligatoire dans le cas d'un CDI ! Dans une affaire de ce genre, il vaut mieux ne pas compter sur un dénouement heureux : bien entendu, on est jamais sûr de gagner mais surtout, le délai d'obtention d'une telle indemnité peut être très long et est régulièrement retardé (le fait de ne pas vraiment compter dessus aide à supporter la longueur de la procédure) Bonne chance.

Par **lygaro**, le **03/07/2009** à **12:00**

je vous remercie de votre réponse et de votre rapidité je vais faire part de tout ce que vous m'avez écrit à mon conjoint il est vrai qu'il ne faut pas compter sur le fait de gagner mais c'est bien cela qui est embêtant car je ne veux pas faire de prêt sans être sûr de pouvoir le rembourser un jour et en même temps je vais être certainement dans l'obligation d'en faire un en tout cas merci encore

Par **Berni F**, le **03/07/2009** à **12:49**

comme je vous disais dans mon premier message, il peut demander les assedics immédiatement après son licenciement les droits commenceront après avoir épuisé ses congés payés restants (ceux qu'il se fera payer) + 7 jours les 4 mois dont on vous a parlé auraient été vrais en cas de démission, mais pas en cas de licenciement (même pour faute grave) : à mon avis l'employé des assedics vous a mal renseigné (ça arrive souvent). Dans tous les cas, il faut faire la demande (ne serait-ce pour faire commencer le délai de 4 mois) je vous suggère pour votre affaire de demander l'aide juridictionnelle si vous y avez droit (dans ce genre d'affaire, un avocat est très utile, ne serait-ce que pour le formalisme) <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/index.php?rubrique=10066&ssrubrique=10067>

Par **lygaro**, le **03/07/2009** à **13:29**

merci de vos infos en fait on nous a mal renseigné je pense qu'il lui reste 15 jours de congés donc d'après ce que vous me dites il pourrait être réellement pris en compte par les assedic 3 semaines après son inscription nous aiderais vraiment que ça se passe comme ça je vais demander à mon conjoint de contacter les assedics pour ce qui est de l'aide juridictionnelle je me suis déjà renseigné et nous y aurons droit partiellement, mais nous avons la chance d'être représenté par un syndicat qui nous offre un avocat, en contrepartie si nous gagnons nous leur devons 8% de la somme gagnée et si nous perdons nous ne leur devons rien. nous trouvons ça bien car au moins nous n'avons pas d'argent à sortir nous n'avons pas encore eu de contact avec celui nous attendons la lettre de licenciement par contre mon conjoint viens de me faire de quelque chose d'assez intéressant sur son contrat il a été embauché comme développeur et on lui reproche comme faute d'avoir mis trop de temps à réparer un serveur, d'après ce que quelqu'un lui aurait dit cette faute même si vraie et il faut encore prouver la définition de trop long, il n'a pas été embauché comme réparateur serveur mais comme développeur ce qui n'a absolument rien à voir la personne nous a dit que c'était au patron de faire faire des formations à ces employés

si il souhaitais avoir des reparateur au sein de osn entreprisernavotre avis es ce que ca pourrait jouer en notre faveur?

Par **lygaro**, le **03/07/2009** à **13:38**

mais surtout, le délai d'obtention d'une telle indemnité peut être très long et est régulièrement retardé (le fait de ne pas vraiment compter dessus aide à supporter la longueur de la procédure) rnrnje fais un copier coller de ce que vous avez marquer plus haut car j aurais souhaité quelques explicationsrnrnje ne comprend pas ce que vous entendez par "une telle indemnités" ca ve dire que notre situation pe permettre de pretendre a une grosse somme???? je suis etonnée je ne pensais pas que notre casrnou alros vous avez pe etre marqué ceci pour une autre raison que j aimerais connaitre svprnmerci

Par **Berni F**, le **03/07/2009** à **18:41**

Si on lui reproche d'avoir été "mauvais" pour une tache qui n'est pas prévue par son contrat de travail, c'est effectivement très contestable.rnrnquand je parle d'une "telle indemnité" je veux juste dire : indemnité de licenciement abusif (il n'y avait pas de sous entendu)rnrnsinon, pou l'ordre de grandeur, je dirais : plusieurs mois de salaire (c'est vague... mais c'est fait exprès !), en ce qui concerne le délai, compter de l'ordre de 1 ou 2 ans.

Par **lygaro**, le **03/07/2009** à **22:32**

merci encore une fois de votre reponsernrnoui on nous a prevenus que ca pouvait mettre plusieurs années avant d avoir un jugement meme negatif , mais bon on est pret

Par **lygaro**, le **03/07/2009** à **22:38**

je voulais vous demander aussi rnrnnous aovns lus certaine shcoses qui nous ont interpellerrnrnous avosn lus que si jamais on gagnait au cdp les assedic pouvait nous prendre l equivalent de 75 jours d imdmnités sur nos gainsrnet qu il fallait donc prendre en compte ceci avant de demander les indemnitésrnes ce vrai que els assedics recuperer une partie de sindemnités ? et pourquoi?

Par **Berni F**, le **04/07/2009** à **12:26**

article L1235-4 du code du travailrnrn"*Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement*

au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

C'est l'employeur qui pourrait être condamné à rembourser des assedics (cela ne vous concerne pas en gros).

sinon, sur la part que vous demanderez qui correspondra aux heures supplémentaires, salaire dus pour la période de mise à pied et préavis, étant donné que ce sont des "salaires" (et pas des indemnités) ils sont soumis à charges sociales ! Il faut effectivement en tenir compte et demander le salaire "brut" et non pas "net" sans oublier des indemnités compensatrices de congés payé (10 %) qui sont également soumises à charges sociales.

sinon, l'indemnité de licenciement abusif, tout comme l'indemnité légale de licenciement, ne sont pas, à ma connaissance soumises à charges sociales, ni même aux impôts sur le revenu !

Par **baroudeuse92**, le **16/11/2014** à **17:55**

bonjour,

suite à un "licenciement abusif de ma période d'essai", je souhaiterais avoir des conseils, svp.

Je travaillais dans une boulangerie en CDI depuis le 15/09/2014 avec une période d'essai de 2 mois donc celle-ci devait se terminer le 15 novembre.

Le 11 novembre avant d'aller travailler mon ancien employeur m'accuse de vol, me menace et me force à écrire une lettre de démission. Sachant qu'il est très bien entouré avec une famille d'avocats, sous la pression j'ai signé cette lettre mais je dis bien sous la pression car je ne souhaitais aucunement démissionner surtout que je n'ai rien à me reprocher car je n'ai rien volé, j'allais juste faire de la monnaie.

Comme j'ai mis de l'argent dans mon tablier et qu'il y a eu soit disant une erreur dans la caisse, il m'accuse de vol.

Je suis profondément choquée, humiliée, je n'arrive plus à dormir depuis cette histoire.

Que puis-je faire svp?

Par **moisse**, le **16/11/2014** à **18:35**

Bonsoir,

"licenciement abusif de ma période d'essai"

Le licenciement en période d'essai n'existe pas.

L'employeur comme le salarié peuvent mettre fin à leur relation durant cette période sans motif à justifier.

Sachant qu'il est très bien entouré avec une famille d'avocats,

Ils ont des armes, Kalachnikov...

sous la pression j'ai signé cette lettre.

Il fallait dès la cessation de cette pression, écrire une lettre LR/AR pour la dénoncer, en précisant que la démission a été extorquée sous la menace et que de ce fait elle est équivoque.

Vous pouvez toujours le faire.

L'employeur dans la situation exposée est face à une alternative:

- * rompre la période d'essai sur le champ, sans justificatif et sans reproche
- * entamer une procédure de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ce qui suppose une convocation, un entretien...

Vous devez donc rajouter à votre lettre dénonçant la démission forcée, que vous n'avez commis aucun vol et que vous vous tenez à sa disposition pour reprendre le travail une fois ce quiproquo éclairci.

Avec un peu de chance cet employeur répondra, il sera temps d'aviser en fonction de cette réponse.

Par **baroudeuse92**, le **17/11/2014** à **07:30**

Merci beaucoup pour tous ces conseils . C'est ce que je compte faire mais en attendant mon salaire de novembre et ma fiche de paie qu'il ne m'a toujours pas donné à ce jour . Pour le courrier , vu dans l'état que je suis actuellement et comment ils m'ont maltraité , je ne me vois pas du tout retravailler chez lui . C'est dur mentalement de se dire que tout se passait extrêmement bien dans cette entreprise , et qu'en revenant de ses vacances , il me mette la pression pour que je démissionne en m'accusant de voleuse avec "preuves " caméra +erreur de caisse. Que faire ? Que demander dans ces cas là ? Que peut l'inspection du travail et ou le conseil des prud'hommes? Pour la période d'essai , je sais que chaque partie peut rompre le contrat sans avoir à se justifier mais pourquoi ne l'a t'il pas faite dans ce cas ?? De plus vu que c'est de ma "propre initiative "je n'aurai pas le droit aux ASSEDIC . Que faire svp? M

Par **moisse**, le 17/11/2014 à 09:22

Bonjour, mon salaire de novembre et ma fiche de paie qu'il ne m'a toujours pas donné à ce jour . Vous ne pourrez vous plaindre qu'en fin de mois. voleuse avec "preuves " caméra +erreur de caisse. C'est de l'enfumage et c'est tout. Vous y avez cru, c'est bien dommage (pour vous). Que faire ? Je vous l'ai déjà dit. Si vous ne voulez pas, ou préférez attendre le retour des cloches de Rome c'est votre choix. Que peut l'inspection du travail Au mieux vous répondez comme moi, au pire s'en foutre, car les litiges survenant entre un salarié et son employeur ne relèvent pas de sa compétence, mais exclusivement de celle du Conseil des Prudhommes. le conseil des prud'hommes Le conseil peut prononcer la requalification de la démission en rupture de contrat sans respecter la procédure de licenciement. Comme j'ai eu l'occasion de vous l'écrire, si la rupture d'une période d'essai n'a pas à être motivée, lorsqu'elle l'est par une sanction, cela devient un licenciement ce qui implique le respect de la procédure (convocation, entretien, assistance, notification...).

Par **baroudeuse92**, le 28/11/2014 à 00:01

Bonsoir , Suite à mes précédents messages marquez plus haut . Mon avocat a contesté ma démission qui a été faite sous la pression , accusation à tort , chantage ... De plus mon employeur ne m'a toujours pas transmis ma fiche de paie d'octobre , ne m'a pas compté mes heures supplémentaires et du fait de et il m'a aussi retiré les 150€ sur mon salaire de novembre la somme dont il m'accuse d'avoir volé . Je dois rappeler mon avocat demain . Quelle somme me conseillez vous de demander en dommages et intérêts ? Merci d'avance

Ci joint copie de la lettre de mon avocat : BONSOIR Madamernmon confrère x vient de se manifester à l'instant j'étais en RV et je lui ai fait dire que je reviendrai vers elle au plus vite elle me demande ce que l'on souhaite dans un cadre transactionnel sans pour autant une quelconque faute ou responsabilité de son client reparlons en demain matin pouvez-vous m'appeler à 11h ce vendredi? je rentre de nouveau en RV ce soir attention il faut penser que si la porte d'une discussion est ouverte il faudra faire des concessions la priorité c'est votre attestation POLE EMPLOI rectifiée et de savoir combien l'on demande à titre de dommages et intérêts pour renoncer à poursuivre à votre disposition pour en parler demain matin cordialement Maitre Z-

Par **moisse**, le **28/11/2014** à **10:15**

Vous avez le chic pour vous incruster dans les conversations des autres.rnPour la transaction vous ne pouvez guère espérer plus de 4 à 6 mois de salaire, outre la remise d'une attestation Pole-emploi comportant la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur.rnDemandez aussi une participation à vos frais d'avocat.

Par **baroudeuse92**, le **28/11/2014** à **13:41**

Merci pour votre réponse mais la prochaine fois soyez plus aimable !!!rnCe site est fait pour un échange entre internautes . Je ne pensais pas faire mal en écrivant mon post sur un sujet déjà invoqué .rnCordialement

Par **moisse**, le **28/11/2014** à **16:17**

Ce n'est pas là mon reproche.rnOutre cette conversation déjà en incrustation sur un sujet complètement étranger, vous avez profité d'une autre conversation pour demander abruptement combien réclamer.rnLe simple bon sens commande d'ouvrir son sujet et d'y rester.rnLe reste n'est que du parasitage, et pas aimable en sus.