



situation complexe besoin d'aide

Par **raph45**, le **12/10/2011** à **11:02**

Je suis une situation complexe je ne sais plus quoi faire j'ai besoin d'aide.
J'ai été embauchée dans une entreprise « A » en avril 2011.

Ma période d'essai a été validée en juin 2011. Pas de visite médicale à cette date là.

À la mi septembre 2011 on me demande par téléphone d'aller sur un autre lieu de travail, je m'exécute.

À la fin septembre 2011 je reçois deux bulletins de salaire:

Un premier bulletin avec la société qui m'a embauchée « A » en avril 2011 mais avec une date de sortie septembre 2011, (donc licenciement?)

Un deuxième d'une autre société « B » avec une date d'entrée (septembre 2011) et une ancienneté conservée (avril 2011).

Les deux entreprises ont des numéros de Siret différents.

En début octobre « B » me propose une rupture conventionnelle! Que je compte accepter.

Par la suite je compte porter plainte aux prud'hommes pour :

Non convocation pour visite médicale avant la fin de la période d'essai par l'entreprise « A ».
(Est ce valable) ?

Pour licenciement abusif de l'entreprise « A » (quoi que je gardais mon ancienneté dans l'entreprise « B », mais il s'agit bien d'un licenciement ! et je n'ai été consultée ni d'une manière ni d'une autre à cet effet, je n'ai reçu que des instructions téléphoniques). (Est ce valable) ?

L'entreprise « B », je ne sais pas encore de quoi l'accuser : elle m'embauche sans contrat, et négocie avec l'entreprise « B » la conservation de mon ancienneté, tout ça à mon insu, et sans me demander mon avis, ni mon consentement, comme si j'étais adolescente, et dès mon arrivée elle me propose de partir. Donc de quoi l'accuser ? À quoi ça rime tout ça ? pourquoi font-ils ça ?

Pour info le ministère du travail m'a affirmé qu'on peut aller aux prud'hommes après une rupture conventionnelle du moment que ce n'est pas pour la remettre en cause après sa validation.

Par avance encore tous mes remerciements pour votre précieuse aide.

Par **P.M.**, le **12/10/2011** à **11:26**

Bonjour,

L'absence de visite médicale d'embauche n'est pas significative même si vous pourriez prétendre à un préjudice sans avoir besoin de le démontrer...

Il faudrait déterminer les raisons du transfert du contrat de travail car je pense que vous allez un peu vite pour prétendre qu'il y a eu licenciement sans respect de la procédure et sans cause réelle et sérieuse, en effet cela peut-être par application de [l'art. L1224-1 du Code du Travail](#)

Par **raph45**, le **12/10/2011 à 12:29**

Merci,

d'accord, mais quelqu'en soit la raison il y a bel et bien sortie d'une entreprise et intégration dans une autre.

ce qui signifie licenciement de la 1ere et séparation (date de sortie).

aucun motif n'a été communiqué aucune correspondance ou consultation n'a été effectuée! est ce normal? personne ne m'en a parlé! j'ai juste reçu des instructions téléphoniques.

l'entreprise B m'intègre sans signer de contrat, ni sans m'informer de quoi que ce soit, je découvre tout sur le bulletin de paie!

est ce normal?

j'ai demandé les raisons de ce transfert par la suite: on m'a répondu: c'est la même chose. toute modification de contrat de travail doit être faite avec information préalable non?

est ce que l'entreprise "a" a le droit de donner un motif de licenciement de manière tardive? dans ce que je vous ai écrit est ce que vous voyez une quelconque procédure de licenciement?

si la cause est sérieuse, pourquoi mon employeur ne m'en a pas fait part?

aidez moi je sais que la situation est louche mais je ne sais pas de quoi accuser les deux entreprises "a" et "b".

Par **P.M.**, le **12/10/2011 à 15:34**

C'est vous qui interprétez cela forcément comme un licenciement, encore une fois, il peut y avoir un transfert tout à fait légal...

Il convient donc de ne pas vous contenter d'interroger oralement mais de le faire officiellement et conjointement les deux entreprises par lettres recommandées avec AR et/ou de vous rapprocher des représentants du Personnel s'il y en a...

Par **raph45**, le **13/10/2011** à **16:13**

Bonjour,

Finalement la situation a évolué de manière hallucinante:

J'ai reçu un courrier recommandé: c'est l'entreprise A (avec qui j'ai commencé en avril 2011 et qui m'a sortie à la mi septembre) qui non pas une rupture conventionnelle, mais " un eventuel licenciement" (j'ai repris ce qui est indiqué dans la lettre).

L'entreprise B, c'est comme si je n'ai pas existé pour elle! alors que j'ai une date d'entrée (mi septembre 2011) et une ancienneté conservée (5 mois).

S'il vous plait aidez-moi! De quoi accuser l'une et de quoi accuser l'autre?

Mille mercis par avance!

Par **P.M.**, le **13/10/2011** à **18:09**

Bonjour,

Il faudrait que vous reproduisiez le texte complet de la lettre ou au moins son esprit car il semble qu'il y ait des mots qui manquent et il faudrait savoir si c'est une convocation à un entretien préalable...

Par **raph455**, le **13/10/2011** à **19:03**

objet convocation entretien préalable,

en raison des faits qui vous sont reprochés, nous avons le regret de vous informer que nous envisageons de prendre à votre rencontre une éventuelle mesure de licenciement.

nous souhaitons donc vous rencontrer le à (dans une semaine)
au cours de cet entretien nous vous exposeront nos motifs et recueilleront vos explications.

vous pouvez si vous le souhaitez être assistée par un membre du personnel ou par une personne choisie sur ... liste de la mairie ... ou à l'inspection du travail.

Pour vous permettre de vous préparer à cet entretien vous êtes placée à compter de la réception du présent courrier en dispense d'activité rémunérée dans l'attente de la décision à venir.....

Par **P.M.**, le **13/10/2011** à **20:14**

Donc, il s'agit bien d'une convocation à un entretien préalable et comme il n'y a pas de représentant du Personnel dans l'entreprise, vous pouvez vous y faire assister par un [Conseiller du salarié](#) ce que je vous conseillerais vivement...

Il sera toujours temps ensuite si l'employeur maintenait sa décision de licenciement de le contester ensuite...

Par **raph45**, le **14/10/2011** à **09:57**

il s'agit de deux entreprises différentes qui commercialisent le même produit et les mêmes services.

l'une est une franchise de l'autre. l'une a plus de 50 salariés, l'autre 4. les deux numéros de siret sont différents. les prestations fournies (interassement ...) sont différentes.

la franchise (4 salariés) est au nom de la compagne ou épouse du propriétaire de l'autre entreprise (plus de 50 salariés).

je suis entrée dans la boîte franchisée en avril 2011, en septembre j'ai reçu un bulletin de paie avec une date de sortie, et j'ai reçu un 2^e bulletin de salaire de l'autre entreprise (plus de 50 salariés) avec une date d'entrée et une ancienneté conservée!

puis hier j'ai reçu un courrier "convocation entretien préalable" pour "éventuel licenciement" de la franchise qui m'a envoyée un bulletin de salaire avec une date de sortie! va-t-elle me licencier 2 fois?

pourquoi cette entreprise me demande entre temps d'aller sur un lieu de travail qui ne lui appartient pas?

cette entreprise veut-elle me licencier deux fois?

puis qu'en est-il de la 2^e entreprise? va-t-elle aussi me donner un autre bulletin de paie avec une date de sortie? ce qui signifie que je suis licenciée 2 fois par la même entreprise et une fois avec une société dont je n'ai même pas signé de contrat de travail.

et la question capitale: avec toutes ces données, quels chefs d'accusation donner aux prud'hommes?

encore merci de votre précieuse aide.

Par **P.M.**, le **14/10/2011** à **10:47**

Bonjour,

Vous redites pratiquement les mêmes choses que depuis le début...

Pour l'instant vous n'avez pas été licenciée ni une, ni deux, ni trois fois par aucune des entreprises...

Une procédure est en cours...

Le Conseil de Prud'Hommes n'est pas une juridiction pénale et donc il n'y a pas de chef d'accusation à fournir et il est beaucoup trop prématuré pour élaborer le dossier...

Ce qui est essentiel et primordial, c'est, comme je vous l'ai dit, de vous faire assister lors de l'entretien préalable et de rechercher dès maintenant un Conseiller du Salarié qui puisse y être présent...

Par **raph45**, le **14/10/2011** à **11:03**

Ok merci pour vos conseils rationnels et pragmatiques cependant, dans un autre forum quelqu'un m'a recommandé de retourner travailler dans la 2e entreprise (b) car j'ai une date d'entrée dans cette entreprise puis d'aller au rdv de l'entreprise (a) en demandant une autorisation d'absence à l'entreprise (b)

m'arrêter de travailler si l'entreprise (b) me fait un courrier recommandé de son côté.

qu'en dites vous?

Par **P.M.**, le **14/10/2011** à **11:09**

Pourquoi faire simple quand on peut faire compliquer puisque vous avez une dispense de travailler tout en étant rémunérée par le seul employeur avec qui vous avez un contrat de travail...

Et si l'entreprise ne vous donne pas une autorisation d'absence, vous faites quoi ?

Il est visible que l'employeur s'est mis dans une situation juridiquement indéfendable, c'est pour cela qu'il essaie de s'en sortir par un licenciement pour faute, je ne vois pas pourquoi il faudrait en rajouter...

De plus, ce serait reconnaître indirectement la légitimité de la deuxième entreprise dans vos relations salariales...

Par **raph45**, le **14/10/2011** à **11:15**

Merci bcp!

c'est ce que je pense aussi, l'employeur essaye de m'acabler pour que je ne puisse plus comprendre ce qui se passe!

je vous dis pas moralement je suis à zero! mais d'autres sociétés me contactent pour mes services! et me demandent si je suis disponible.

je pense comme vous je vais suivre la société qui a le contrat et voir ce que ça donne.

je me demande quelle faute cet employeur va me sortir! voulez vous que je vous tienne au courant?

de plus j'ai remarquer que les convention du droit du travail sur le contrat ne correspondent pas aux conventions sur les bulletins de paie.

ces deux employeurs ont une pratique interdite: il s'agit de demander aux vendeurs d'utiliser les produits a vendre pour apater les clients puis de les vendre quand meme. c'est a dire vendre de l'usagé au prix du neuf!

que pensez vous de cela?

Par **P.M.**, le **14/10/2011** à **11:50**

Bien sûr que vous pourrez nous tenir au courant...

En ce qui concerne les pratques commerciales douteuses, c'est plus du ressort de la [DGCCRF](#) mais chaque chose en son temps...

Par **raph45**, le **14/10/2011** à **13:39**

je reviens vers vous car j'ai un problème supplémentaire!

la lettre stipule que je dois peut contacter la mairie du 75 pour me faire assister mais quand je les appelle ils me disent que... qu'ils ne peuvent pas m'accompagner car le rdv est dans le 93 et le siege de l'entreprise est dans le 94 !

personne ne veut m'assister que dois je faire!

Par **P.M.**, le **14/10/2011** à **13:59**

La lettre vous dit que vous devez retirer la liste des Conseillers du Salarié en Mairie ou à l'Inspection du Travail mais c'est pour l'une comme pour l'autre celle du lieu où se déroule l'entretien, comme précisé dans le dossier proposé...

Si l'adresse n'est pas la bonne dans la convocation, il faut passer outre et vous procurer la bonne liste, ce sera une anomalie de plus à verser au dossier...

Par **raph455**, le **31/10/2011** à **12:32**

Bonjour,

Je reviens vers vous pour vous donner des nouvelles:

J'ai reçu ma lettre de licenciement, l'objet est: notification de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Au fait je travaille dans un magasin de vente. Je partage la responsabilité sur ce magasin avec une autre personne qui a été transférée d'un autre magasin au même moment de mon arrivée. Cette personne travaillait dans un autre point de vente avant mon embauche, elle

occupe le poste de responsable pour la 1ere fois. Le personnel de mon magasin (2 postes) a été renouvelé à 100% avec mon arrivée.

Voici ce qu'on me reproche (en reprenant mot pour mot la lettre):

« Nous avons constaté que depuis votre entrée dans le magasin le chiffre d'affaire n'augmente pas.

En avril 2011, le chiffre d'affaire de la boutique était de ... Euros, puis de ... Euros (baisse) en mai 2011, de ... Euros (baisse) en juin 2011 et enfin de ... Euros (baisse) en juillet 2011.

Le chiffre d'affaire n'a donc pas cessé de régresser, y compris pendant la période des soldes d'été juin/juillet 2011.

Entre mai et juillet, la perte de chiffre d'affaire dépasse même les 10000,00 Euros représentant ainsi une baisse de 30% en 3 mois seulement. »

De plus, votre poids comparativement au chiffre d'affaire de la boutique est bas au regard des résultats escomptés.

Vous représentez 1/5e du chiffre d'affaire alors que vous devriez représenter 2/5e, les 3/5e restants devant Être réalisés par ... (la 2e personne).

D'autre part, vous n'accueillez pas la clientèle comme votre poste de vendeuse l'exige: aucun sourire, ni bonjour et très peu de conseil client. ».

Voici pour la lettre.

Pour ma part, suis-je la seule et unique responsable de la baisse du chiffre d'affaire ?
D'autant plus que mon responsable occupe le poste de responsable pour la 1ere fois ?

De plus il n'existe pas de chiffre d'affaire (n-1) de l'année précédente car l'ouverture du magasin date de moins d'un an.

Pour ce qui concerne mon chiffre d'affaire personnel, il n'y a aucune clause contractuelle qui stipule la part que je dois réaliser. Aucun écriteau ou affichage qui répartit les proportions à réaliser. La seule chose qui a été fixée c'est le chiffre total qui devait être réalisé. D'ailleurs je ne sais pas si mon employeur peut falsifier les chiffres qu'il dispose.

Enfin, pour le sourire le bonjour et l'accueil, la lettre indique que je n'en ai fait aucun. Je pense en avoir fait au moins un (ironie). De toute façon il y a la vidéo surveillance pour justifier s'ils ne l'ont pas effacée.

Actuellement, la direction a réduit l'effectif du point de vente à 1 salarié, ce qui me laisse penser que j'ai été licenciée réellement pour motif économique.

Est-ce un licenciement abusif ? Puis-je prétendre à 6 mois de salaire de dommages avec 6 mois d'ancienneté tout en sachant que le préjudice subit est l'humiliation, le retour à la case zéro, et surtout l'impossibilité de poursuivre le projet de la location d'un logement spacieux auquel j'avais reçu un avis favorable juste avant mon licenciement ?

Mille mercis pour votre précieuse aide.

Par **P.M.**, le **31/10/2011** à **18:24**

Bonjour,

Vous n'indiquez pas si vous avez été assistée lors de l'entretien préalable...

L'insuffisance professionnelle ne peut être caractérisée que par des faits objectifs vérifiable, d'autre part, l'employeur devrait prouver qu'il vous a fourni les moyens nécessaires, y compris en matière de formation ou de management, pour vous permettre d'atteindre des objectifs qui d'ailleurs n'avaient même pas été fixés apparemment concrètement par l'employeur...

Par ailleurs, il paraît étonnant que l'employeur n'est pas utilisé la période d'essai éventuellement renouvelée pour apprécier de vos compétences professionnelle et éventuellement la rompre...

Il n'y a pas d'indemnité minimale si le licenciement était jugé sans cause réelle et sérieuse puisque vous avez moins de 2 ans d'ancienneté mais elle serait appréciée en fonction du préjudice subi...

J'ajoute que le contexte dans lequel se produit le licenciement peut faire penser à ce que les motifs invoqués ne soient pas sincères et légitimes...

Je présume que l'employeur ne vous a pas privé de l'indemnisation du préavis qu'il vous a sans doute dispensé d'effectuer à la suite de votre dispense de travail...