Image not found or type unknown

Que faire prudhomme ou licenciement conventionel

Par **nicosra**, le **16/09/2016** à **20:42**

Bonjour,

Je suis en CDI depuis 2003 dans une société de sécurité.

Il y a bientôt un an, mon employeur m'a changé de secteur et d'horaires.

En effet, j'avais des vacations de 12 h en nuit et jour,
et, après une mésentente avec le client concernant un point, mon employeur m'a mis dans un site ou je fais tout les jours des vacations de 8 h.

Pendant ces dernières années, je m’étais inscrit en auto entreprise et ça m'aidait à arrondir les fins de mois. Là, je travaille tous les jours et les planning ne cessent de changer chaque mois (en moyenne 3 fois). Mon salaire a baissé de 200 euros a peu prés. Pendant ce temps j'ai demandé a mon employeur une rémunération des trajets ; résultat : refusée.

Je demande une rupture de contrat conventionnelle qui a été acceptée mais juste la somme légale. J'ai refusé car j'estime, qu’après 13 ans, je vaux mieux que 5 000 €.

Je n'en peu plus, que me conseillez vous ? Cela empire, on fais un travail que je juge hors de nos attributions.

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **16/09/2016** à **21:42**

Bonjour,
Si l'employeur ne veut accepter que le montant auquel il est tenu légalement qui tient compte de l'ancienneté, il est parfaitement dans son droit de refuser la rupture conventionnelle...
Si vous estimez que vos droits ne sont pas respectés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes et je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste...

Par **nicosra**, le **19/09/2016** à **12:23**

bonjour monsieur tout d'abord merci de votre réponse,

en effet pour les prudhommes lorsque j'ai appelé il m'ont dit que je devais avoir un avocat pour les renseignements .
le soucis c'est que je ne peux me payer un avocat .
et une autre question si je peux me permettre puis je demander a un défenseur syndical même s'il n'est pas de la société ?

concernant mon planning ont il le droit de le changer aussi souvent dans le mois? (bien sur ils prétextent toujours pour des raisons de service)

ais je le droit de refuser ?

ils me disent que le mail est une voie comme l'accusé de réception.

il y'a t t'il un délai pour les modifs de planning ?

merci.

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **13:10**

Bonjour,
Un avocat n'est pas obligatoire mais en raison de la procédure qui est devenue plus complexe c'est préférable, il pourrait vous accorder des facilités de paiement, d'autre part, un défenseur syndical pourrait vous revenir moins cher et je vous propose d'en trouver la liste sur le site de la Direccte Auvergne-Rhône-Alpes...
L'employeur doit respecter un délai raisonnable pour vous communiquer votre planning et l' art. 5 de l'Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle en Annexe de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité prévoit un délai minimum de 7 jours...

Par **nicosra**, le **19/09/2016** à **20:41**

Monsieur encore une fois je vous suis très reconnaissant de prendre de votre temps et de me répondre .
J'ai consulté un avocat du travail qui a déjà défendu des dossier contre ma société. Le seul soucis est qu'il me demande 1800 euros pour entamer les procédures et bien sûr 10 pour cent de la somme gagnée.
Je vais me renseigner sur le lien que vous m'avez envoyé.
Encore une fois merci.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **19/09/2016** à **22:16**

Bonsoir,
Un syndicat peut éventuellement vous procurer un défenseur syndical,à condition d'être syndiqué et après avoir examiné votre cas .
Comme il y a beaucoup de demandes actuellement ,les syndicats examinent les dossiers beaucoup plus rigoureusement qu'avant .
D'abord prenez rendez vous ,exposez votre problème ,le permanent syndical vous dira ce qu'il en pense et vos droits.
Dans les sociétés de sécurité,il y a plein emploi actuellement et cela ne devrait pas être trop difficile de trouver un autre employeur immédiatement après la rupture conventionnelle;au moins vous êtes certain de toucher quelque chose ,alors qu'une procédure devant les CPH rien n'est gagné d'avance ,hormis les frais d'avocat,on sait quand çà commence ,mais pas quand çà fini.
Et durant ce temps là l'employeur risque de vous pourrir le vie professionnelle.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **22:28**

Pas du tout, il peut être fait appel à un défenseur syndical sans être syndiqué en se servant de la liste établie par la DIRECCTE en le contactant directement...
Conseiller de renoncer à un recours et de préférer accepter une rupture conventionnelle parce que l'on risque de subir la pression de l'employeur est vraiment digne du renoncement de défendre ses droits pour un salarié et de ce que pourrait suggérer un envoyé patronal...

Par **nicosra**, le **20/09/2016** à **12:30**

Merci de vos réponses .

En fait mon patron me change les planning par mail il c'est souvent 24 à 48 heures en avance il me dit qu'il a le droit par mail car il a une trace .

Que faire ?

Par **P.M.**, le **20/09/2016** à **12:53**

Bonjour,
Je vous ai indiqué la disposition de la Convention Collective à laquelle vous pouviez vous référer prévoyant un délai de 7 jours...
Vous avez déjà consulté un avocat et vous deviez vous rapprocher d'un défenseur syndical...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **MayadouxAvocat**, le **20/09/2016** à **15:39**

Bonjour,

La première question à se poser à mon sens est de savoir si, lorsque votre employeur vous a changé de secteur d'intervention et de créneaux horaires de travail, cette possibilité était ou non prévue dans votre contrat de travail, et si non, voir s'il vous a ou non fait signer un avenant à votre contrat de travail.
En effet un employeur ne peut pas changer le temps de travail (je ne parle même pas de durée de travail, mais de travail jour/nuit, passage de jour à nuit ou inversement par exemple) de son salarié sans son accord écrit et préalable.

Ensuite, et je rejoins les précédentes interventions sur ce forum, votre employeur, même s'il le fait par email/écrit, doit vous aviser suffisamment à l'avance de tout changement de planning. Le délai conventionnel de 7 jours n'est apparemment pas respecté par votre employeur, vous seriez donc en droit de refuser ce changement de planning, sauf à l'employeur le cas échéant de justifier (devant un tribunal notamment) d'un motif impérieux.

Enfin, si vous estimez/sentez que votre santé est en péril, il vous faut prendre une décision sans trop attendre.

Avez vous écrit à votre employeur, votre manager, les représentants du personnel de votre entreprise (s'il en existe) pour les informer de votre situation et de votre souffrance ? Sinon, ne pas attendre plus longuement pour le faire...par écrit !

Sachez que vous ne pouvez pas forcer votre employeur à accepter une rupture conventionnelle, ni le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle au-delà du minimum légal ou conventionnel.

Encore une fois, privilégiez votre état de santé. Si vous sentez que vous êtes épuisé par le mode de fonctionnement, et les changements incessants d'horaires imposés par votre employeur, faites le savoir clairement et publiquement (par écrit), et tournez vous vers les personnes compétentes et habilitées (inspection du travail (DIRECCTE), défenseur syndical voire avocat).
Vous avez des avocats à moins de 1.800€+10%, surtout en province !!.

Par ailleurs, selon votre situation personnelle et financière, peut être avez vous droit à l'aide juridictionnelle (pour prendre en charge tout ou partie de vos frais d'avocat !).

Sans vouloir à tout prix prêcher pour ma paroisse, un avocat en droit du travail est "plutôt" bien placé pour vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches (aussi bien en conseil (rédaction de courrier) qu'en contentieux (saisir les prud'hommes)).

Espérant avoir pu vous aider,
Bien cordialement

Par **nicosra**, le **20/09/2016** à **17:42**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Au risque de me repeter un grand merci à vous tous .
Pour vos précieux et très ciblés conseil merci d'avoir pris votre temps pour me répondre.
Ça me réconforte dans l'idée que le problème ne viens pas de moi.
J'ai déjà envoyé un recommandé pour demander un rétablissement des horaires.
Réponse de mon employeur : nous n'avons pas d'autres sites à vous proposer.
Je viens de savoir qu'ils avaient d'autres sites autour de chez moi et en 12h .
J'ai appellé le DRH qui m'a promis dd'en parler au chef de site.
J'attends depuis 1 semaine.
Enfin je vais suivre vos conseils.
Merci de votre soutien.

Par **nicosra**, le **26/09/2016** à **07:27**

bonjour à tous je reviens vers vous afin de vous poser une question puis je refuser un changement ? si oui dans quelles conditions ?

mon employeur me prévient le vendredi que je finirai une heure plus tard pour le lundi jusqu'à la fin de la semaine.
a savoir que si je refuse et que je quitte mon poste a l'heure prévu au départ c'est a dire 13h au lieu de 14h .
et que la relève est la a 14h.
est ce que je risque quelque-chose? faute grave pour abandon de poste?
bien entendu j'avais envoyé un mail le vendredi même pour refuser ce changement mais aucune réponse de ma hiérarchie.

merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **26/09/2016** à **08:44**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas refuser d'effectuer des heures supplémentaires dans les limites légales si c'est à ce que conduit de finir une heure plus tard et d'une manière plus générale, toute insubordination, si vous ne prenez pas les précautions d'usage peut être sanctionnée sans que ce soit abusif...

Par **nicosra**, le **26/09/2016** à **10:20**

bonjour merci de votre réponse et si c'est une vacation entière en plus ?
exemple je suis programmé lundi mardi et jeudi pour des vacations de 8h.
mon responsable m'envoie un mail pour me dire que je travaille en plus le mercredi et le samedi.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans la même semaine.

1er cas si c'est prevenu 5 jours avant puis je refuser?
2eme cas si c'est prevenu 7 jours avant puis je refuser?

j'ai bien lu l'art. 5 de l'Accord du 15 juillet 2014 relatif à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle en Annexe de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

merci.

Par **P.M.**, le **26/09/2016** à **10:32**

Si le délai de 7 jours est respecté, a priori, l'employeur peut changer le planning...
Comme je vous l'ai dit, d'une manière générale, toute insubordination peut faire l'objet d'une sanction après vous avez la possibilité de la contester jusque devant le Conseil de Prud'Hommes, mais si c'est un licenciement et même s'il est jugé abusif, l'employeur peut refuser la réintégration...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés