Image not found or type unknown

Litige Employeur Prudhome

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **09:10**

Bonjour,
Suite à une embauche avec un contrat en cdd erronné sur le taux horaire par rapport à ce que j'avais négocié j'ai attaqué mon employeur qui ne voulait pas rectifier le contrat. j'ai fait appel à un avocat qui a saisi le conseil des prudhommes et depuis notre confrontation au tribunal l'avocat de mon employeur a fourni une copie du contrat mais qui est un faux flagrant par rapport au contrat initial que j'avais recu.
Mon avocat qui avait plaidé la non réception du contrat en question ne veut pas changer de stratégie pour ce faux fourni par la partie adverse au motif que le tribunal nous discréditerait.
Ce faux contrat néanmoins reflète la mauvaise foi de mon employeur et j'ai insisté pour que mon avocat le mentionne lors de l'audience prochaine
Pensez vous qu'il vaut mieux continuer sur cette stragégie comme dit mon avocat ou changer d'avocat même si la procédure est lancé et que mon dossier a été transmis aux juges?
MErci par avance

Par **miyako**, le **30/05/2016** à **10:21**

bonjour,
vous devez avoir reçu un double du contrat ?
Si double correspond à l'original ,je ne vois pas comment vous ferez?
Les avocats ne sont pas gratuits et cela dépend des enjeux financiers ,si c'est pour quelques euros,c'est vraiment pas la peine,les frais d'avocat vous coûteront plus cher pour un résultat ,très incertain.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **11:50**

Bonjour,
Oui j'ai le double du contrat mais la version présenté par la partie adverse a fourni une copie qui est différente de la mienne pour cacher leur erreurs volontaires faites initialement sur le contrat et pour lequel je les attaque.
La stratégie choisie par mon avocat n'est pas celle que je voudrais dorénavant car elle ne fera pas mention de ce document faux.
je pense que l'utilisation de faux est un enjeux financier juste sur le terme de faux et quelqu'en

soit le litige, non ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **12:09**

Bonjour,
S'il y a faux et son utilisation, cela peut être très grave mais si c'est le cas, cela devrait quand même être prouvable en comparant votre exemplaire de celui produit par l'employeur même si cela n'est pas décelable, ceci ne peut pas vous discréditer...
Vous êtes parfaitement libre d'avoir pris un avocat et j'espère qu'une nouvelle campagne contre cette profession ne va pas s'ouvrir par le même car dans quelques semaines, cela va même être quasiment indispensable pour saisir le Conseil, de Prud'Hommes et même obligatoire en Appel...
Il faudrait que vous en expliquez avec votre avocat et qu'éventuellement vous lui imposiez votre point de vue...

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **12:51**

Bonjour,
Oui j'ai le double du contrat mais la version présenté par la partie adverse a fourni une copie qui est différente de la mienne pour cacher leur erreurs volontaires faites initialement sur le contrat et pour lequel je les attaque.
La stratégie choisie par mon avocat n'est pas celle que je voudrais dorénavant car elle ne fera pas mention de ce document faux.
je pense que l'utilisation de faux est un enjeux financier juste sur le terme de faux et quelqu'en soit le litige, non ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **12:56**

Inutile de répéter deux fois le même message et je vous ai répondu entre temps...

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **12:57**

Merci, le faux comparé à mon exmplaire est évident(le nom de la société a changé car il y a plusieurs filiales et j'ai attaqué le siège ou l'entité morale détenant la filiale qui m'a fait un contrat que je conteste)
mon avocat dit que comme sa stratégie première était de dire que je n'avais pas recu le contrat donc il ne peut pas revenir dessus au risque d'etre discrédité. Pourrais je dire via lui ou un nouveau avocat que j'avais bien recu le contrat mais comme il ne paraissait pas conforme je ne l'ai pas signé. J'ai d'ailleurs adressé le double du contrat à l'employeur en y apportant les mentions à corriger à l'époque, chose qu'il n'a jamais fait. donc ils ont bien recu le double mais ils ont produit un autre contrat faux pour effacer leur erreur initiale.
Mon avocat me dit que les juges s'en foutent et que je ne pourrais pas poursuivre au pénal

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'employeur, chose que j'ai du mal a croire vu la gravité des faits.
Merci

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **13:05**

MErci pour votre reponse, par contre je n'ai pas bien saisi lorsque vous disiez :

Vous êtes parfaitement libre d'avoir pris un avocat et j'espère qu'une nouvelle campagne contre cette profession ne va pas s'ouvrir par le même car dans quelques semaines, cela va même être quasiment indispensable pour saisir le Conseil, de Prud'Hommes et même obligatoire en Appel...

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **13:18**

Si un contrat a été signé par vous, c'est au contraire cela qui risque de vous discréditer si votre avocat prétend qu'il n'y en a pas eu et que l'employeur en présente un, en revanche, si vous ne l'avez pas signé et que l'employeur ne peut pas prouver vous en avoir envoyé un, c'est autre chose mais a priori, il ne s'agirait pas d'un faux et en raison de ces nouveaux éléments, cela ne semble pas fondamental si vous n'en avez ratifié aucun...
L'auteur d'une campagne précédente contre la profession d'avocat comprendra mais je fais allusion au Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail qui sera applicable pour l'essentiel au 1er août 2016 et même s'il y a encore du temps, je vous propose ce dossier...

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **14:32**

Sincèrement désolé mais votre nouvelle explication m'embrouille un peu plus, avez vous saisi mon avant dernier commentaire quand je disais que j'avais bien recu le contrat mais comme il était érroné je l'ai renvoyé à l'employeur en signant avec la mention "sous réserve de correction" et en mentionnant dessus les erreurs à rectifier, chose qui n'a jamais été faite, ils l'ont bien recu, et pourtant dans leur défense ils affirment m'avoir envoyé un contrat qui ne ressemble pas a celui que j'ai en double (non signé ni raturé pour moi) , s'il vous plait eclairer moi quand vous disiez :
...c'est autre chose mais a priori, il ne s'agirait pas d'un faux et en raison de ces nouveaux éléments, cela ne semble pas fondamental si vous n'en avez ratifié aucun...

si j'ai bien compris vous dites que mon envoi n'est pas fondamental puisque la partie adverse ne dit pas l'avoir recu et a fourni un autre modèle de contrat affirmant que c'est celui ci qu'ils m'ont envoyé alors qu'il est truffé d'erreur plus évidente (le nom de l'entité avec qui j'ai signé le contrat et qui m'a envoyé les fiches de paye a changé !!)

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **14:38**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je ne vois pas l'importance de cela puisque le contrat de travail n'a pas été ratifié, il n'y en a pas comme l'indique votre avocat et donc ceci reste valable même si l'employeur vous en a renvoyé un autre qui n'est donc pas un faux mais sans valeur dont il n'a sans doute pas la preuve de sa réception en plus...
Votre avocat pourrait éventuellement faire une mise au point orale mais sans avoir à refaire ses conclusions...

Par **Karine039**, le **30/05/2016** à **18:13**

Merci, l'employeur n'a certes pas la preuve de sa réception mais a fourni cette copie de contrat en tant que pièces au dossier pour se protéger et aussi m'accuser de mauvaise foi de ne pas avoir envoyé le contrat en retour. C'est ce document fait par leur soin qui apparait facilement comme un faux, l'avocat l'ayant remarqué lui aussi de par l'évidence de l'entete de la société qui est différente de celle qui m'avait fait un contrat initial d'un mois (le litige porte sur la prolongation) et envoyer des bulletins de paye durant toute la durée mais avec un nom de société qui ne correspond pas à celui indiqué sur leur pièce à conviction.
Si j'ai bien compris malgré toutes mes explications je ne peux les attaquer pour la production d'un faux dans le but de nuire et de faire basculer une décision des prudhommes en leur faveur ?

MErci

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **18:24**

L'employeur ne peut pas vous accuser de mauvaise foi puisqu'il n'a pas la preuve de vous l'avoir envoyé et que vous l'ayez réceptionné, il se constitue donc une preuve à lui-même mais pas un faux puisque le document n'a pas été trafiqué même s'il n'a pas la bonne entête, l'en accuser, à la limite, serait une dénonciation calomnieuse...
D'autre part, si votre avocat refuse de modifier ses conclusions, c'est peut-être pour ne pas alourdir les débats et faire une réponse à conclusions de la partie adverse qui l'obligerait éventuellement aussi à répondre, voire à demander une réouverture des débats si l'audience a déjà eu lieu...
Si dans le cours de la relation de travail, elles ne sont plus au même nom de société, le Conseil de Prud'Hommes ne se laissera certainement pas abuser et votre avocat devrait avoir de bonnes raisons de maintenir sa position...

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **13:05**

Bonjour,
C'est un peu plus clair, je signale qu'une premiere audience a eu lieu, mon avocat a saisi le bureau des jugements des prudhommes directement. l'audience a été renvoyée à decembre prochain comme l'avocat de mon employeur a envoyé ses conclusions que la veille de l'audience.
je souligne que mon employeur a bien joint à ses conclusions le soit disant contrat qu'il

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

m'aurait envoyé et qui comporte des modifications par rapport à celui que j'ai recu. le faux apparait sur l'entete de la société mais aussi sur la date de prolongation qui a été modifiée sciement pour faire croire à sa bonne foi. en effet cette prolongation devait etre la seule mais l'employeur m'avait envoyé un contrat avec une date d'effet se référant au contrat initial comme pour me faire accepter une modification initiale (avenant) ce qui m'obligerait à continuer le contrat comme s'il n'y avait pas eu de prolongation . cette dernière étant permise q'une fois à l'époque et non 2.
Donc si je vous suis bien ceci n'est pas un faux et usage de faux. je peux montrer avec certitude l'exemplaire que j'ai recu et les différences apparaitront facilement.
je pensais que cette remarque pouvait me faire prétendre a un peu plus d'indemnités ?
aussi l'avocat de mon employeur a déjà dit qu'il était ouvert à une transaction avant meme la première audience. C'est ce montant que mon avocat veut fixer mais sans prendre en compte l'usage de faux, peut etre c'est moi qui ne sais pas ce qu'est un usage de faux.
MErci pour vos eclaircissements
Cordialement
K.

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **13:17**

Bonjour,
C'est effectivement le cas que pour une demande de requalification d'un CDD en CDI l'affaire vienne directement en audience de Jugement sans passage en conciliation...
Vous continuez à utiliser le terme de faux alors qu'il ne s'agit rien d'autre qu'un contrat ou une prolongation qui n'est pas licite car la pièce fournie par l'employeur n'a pas été falsifiée, ce qui est effectivement autre chose...

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **13:28**

bonjour, vous avez bien saisi le motif de la demande de mon avocat. je saisi mieux le terme de faux , falsifié voudrait dire que l'employeur a bien reçu le contrat de ma part et ensuite l'aurait corrigée pour montrer qu'il était conforme au droit du travail.
Mon avocat n'en parlera donc pas comme il a suggéré pour espérer clore le débat. Aussi pour la proposition de transaction financière mon avocat est arrivé à un montant de moins de 50% des sommes qu'il avait réclamé en saisissant le tribunal . pensez vous que c'est raisonnable ou alors vaut il mieux aller jusqu'au bout du jugement pour pouvoir espérer recevoir un peu plus ?

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **13:36**

Suivant un vieil adage dit : "Un tien vaut mieux que deux tu l'auras"...
Vous êtes exactement dans cette proportion donc c'est à vous de voir en plus c'est une somme qui vous sera versée tout de suite sans risque d'Appel, même si vous pouvez faire préciser que ce doit être net pour vous et éventuellement augmentée des honoraires de votre avocat...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **14:48**

Oui , merci pour vos conseils, si l'enjeu de ce que j'appelle faux n'en vaus pas la peine je laisserai mon avocat proposer le montant qu'il a évalué meme s'il semble petit pour moi. Mais je reclamait environ 5000 Eur pour les manquements que j'avais noté et la requalification de ce contrat peut amener 3 fois plus selon l'avocat.
j'avais déja convenu d'un pourcentage d'honoraire avec l'avocat autour de 15 pour cent TTC. Puis je demander que la transaction soit nette de ce montant ? j'ai peur que l'avocat ne me dise le contraire

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **14:50**

Aussi sur le montant de la transaction finale savez vous hors frais d'avocat quels sont les autres frais ou taxes auxquelles je ne pourrais pas échapper ?

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **15:04**

Tout dépend sur quoi porte la transaction car s'il y a ce qui correspond à des salaires comme l'indemnisation du préavis suite à un licenciement sans cause, cette partie devrait supporter les cotisations sociales et une autre partie pourrait être assujettie à la CSG + CRDS...
Apparemment, alors que vous pensiez récupérer 5000 €, si je compte bien la transaction se ferait sur 7500 €, cela pourrait vous satisfaire...

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **15:21**

oui la transaction porte principalement sur la requalication du contrat cdd en cdi, plus des heures supplémentaires si c'est accepté , plus des indemnités suite au contrat qui devait etre pour moi un CDI meme si la partie adverse dit le contraire alors que j'ai quelques éléments qui peuvent le supposer pour ce poste que j'ai occupé. des indemnités liés aux avantages que recevent les salariés en CDI comme les primes , plus des indemnité aux titre de l'article 700.
pour le montant c'est 3 X 5000 soit 15 000 euros dit mon avocat, c'est le montant qu'il veut proposer , il a accepté de demander 20 000 EUR au final. Il doit recevoir 15 % ttc sur les sommes obtenues. Ce que j'ai signé dans son contrat d'honoraires.
Pour la partie adverse pensez vous qu'ils accepteront ce montant qui correspond à 40 % du montant total réclamé en jugement

Par **AUGUSTO**, le **31/05/2016** à **15:45**

Bonjour
A mon avis l'employeur veut rattraper son "faux" qui est l'essence même de votre litige...si ce

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

"faux" n'est pas démontré et soulevé lors des débats à venir, l'employeur fautif risque au final de s'en sortir bien.

En cas de transaction avez vous droit au chômage?

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **15:53**

oui je suis actuellement au chomage rémunéré car je n'arrive pas a trouver un poste permanent depuis et multipliant les contrat précaires (intérim)
pour revenir au faux , si cela n'en est pas un , donc vaut mieux faire la transcation. L'essence de ma réclamation était un mauvais calcul sur le salaire journalier et ensuite la requalification du contrat en cdi puisque l'agence de placement me l'avait annoncé tel quel et surtout depuis mon poste est occupé en CDI

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **17:20**

Je ne peux pas savoir ce qu'acceptera l'employeur à titre transactionnel mais vous parliez de 50 % de la somme réclamée, je pense que le mieux est de prendre l'avis de votre avocat qui a dû ou va mener la négociation...

Par **Karine039**, le **31/05/2016** à **19:19**

oui c'est ce que je ferai. Merci pour vos conseils.
cordialement
K

Par **AUGUSTO**, le **01/06/2016** à **15:27**

Si la transaction échoue... soyez présente le jour du jugement aux prud'hommes. Si le débat touche au "contrat", n'hésitez pas à fournir aux juges l'initial et le modifié; que cela n'en déplaise à votre avocat, qui incompréhensiblement veut faire taire ce point essentiel.

Par ailleurs, l'employeur qui veut négocier à ce stade de la procédure, se reproche peut être des choses....

Ne laisser pas brader votre affaire!!!

Bon courage et tenez nous au courant!

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **15:41**

Bonjour,
Le position de l'avocat semble tout à fait compréhensible puisqu'il plaide l'absence de CDD pour demander la requalification en CDI, il ne va donc pas en produire un pour que l'employeur puisse s'engouffrer dans la brèche en indiquant que c'est la faute de la salariée qui a refusé de le ratifier et même invoquer sa mauvaise foi pour l'autre, il est inutile de le produire, puisque l'employeur s'en charge...
Evidemment que l'employeur en proposant une transaction pense qu'il peut être condamné mais si quelqu'un peut savoir s'il le sera et à quelle hauteur, cela relève quasiment de la prédiction astrologique, les jusqu'aux boutistes ne sont pas les payeurs...

Par **AUGUSTO**, le **01/06/2016** à **20:40**

C'est étonnant que Monsieur P.M bondit à chaque fois qu'on critique un avocat....
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **21:10**

Je ne bondis pas du tout mais j'essaie de raisonner utilement et de conseiller dans l'intérêt de la salariée quant à vos suppositions à peine voilées, elles sont aussi ridicules que vos prises de position alors que l'avocat en question à des honoraires variables en fonction du résultat...
Mais apparemment il faudrait ne pas plus comprendre que vous la situation, ce n'est pas mon cas, ne vous en déplaise...

Par **AUGUSTO**, le **01/06/2016** à **21:42**

Ne vous en déplaise je dirais ce que je pense d'un avocat....
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **22:00**

Vous direz bien sûr ce que vous pensez d'un avocat sans le connaître et sans comprendre les raisons de sa position, cela n'est pas étonnant de votre part, malgré que vous orientiez régulièrement sur ce forum les internautes exclusivement vers cette profession :
[citation]D'urgence il faut voir un avocat[/citation]
[citation]Éviter de continuer à échanger silence d'urgence voir un avocat[/citation]
Je vous signale qu'il y a aussi des défenseurs syndicaux très compétents mais moi je ne vous accuse pas de bondir sur l'occasion pour agir ainsi...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés