



Obtenir les indemnités transactionnelles

Par **haifatou**, le **25/06/2016** à **00:36**

Bonjour à tous,

je travaille en tant qu'ingénieur informatique depuis 10 ans dans une SSII. Une SSII est une société de prestations de service qui doit placer ses consultants chez des clients. En gros c'est une interim de luxe, ... On fait des missions de quelques mois à une année chez un grand compte. Puis le temps d'être repositionné, on est en intercontrat et on est payé. Actuellement, après une mission de 18 mois, je me suis retrouvée en intercontrat depuis 2 mois. Il y a également d'autres collègues dans le même cas que moi. On a été convoqué afin d'être prévenu d'un licenciement et/ou une rupture conventionnelle. Moi, bizarrement, mon employeur m'a proposé 3 choix: une rupture conventionnelle, un licenciement ou un licenciement pour faute grave alors qu'il n'y a eu aucune faute [smile17], ...

Hier, j'ai reçu une convocation pour un licenciement économique.

J'estime que ce licenciement est quelque peu abusif car je pense l'intercontrat ne justifie pas un licenciement, car il faut voir aussi tout l'argent gagné sur notre dos dans les missions précédentes. Ces 2 mois comparés aux années de travail avec tous les gains gagnés ne valent pas grand chose. En vue également de mon ancienneté de 10 ans, du fait que je vais devoir faire des formations, avoir un temps de latence avant de retrouver du travail, j'estime que je dois obtenir 12 mois de salaire brut en tant qu'indemnités supra légales en plus des indemnités légales qui sont ridicules.

En me renseignant les indemnités supra légales sont négociables mais pas forcément dûes, ... donc en gros le patron peut vous sortir quand bon lui semble et en vous donnant seulement 1/5ème de salaire par année d'ancienneté, ... alors que nous, salariés, on a des crédits immobiliers à payer, des loyers, ...

Ma question est: comment imposer des indemnités supra légales? faut-il aller aux prud'hommes si le patron refuse de nous donner ses indemnités légales? un licenciement lors d'un intercontrat n'est-il pas abusif?

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **09:06**

Bonjour,

Une telle prestation de services ne peut être assimilée à de l'interim si elle est effectuée dans les conditions légales...

Soit l'employeur a une cause réelle de licenciement économique, soit il n'en a pas peu importe le temps de présence dans l'entreprise et ce que vous estimez n'est pas ce qu'a retenu le législateur ou les partenaires sociaux pour fixer l'indemnité de licenciement car l'indemnité légale que vous indiquez n'est due que si celle prévue à la Convention Collective applicable n'est pas plus favorable...

C'est la situation économique de l'entreprise qui serait analysée par le Conseil de Prud'Hommes donc s'il y a cause réelle et sérieuse et respect de la procédure mais ne se basera pas sur des considérations philosophiques en dehors de la réalité des dispositions légales même si l'intercontrat ne peut pas justifier à lui seul le licenciement économique...

Par **haifatou**, le **26/06/2016** à **16:54**

Bonjour,
tout d'abord je vous remercie pour le temps que vous avez consacré à me répondre. Mais tout de même, comment je peux garantir la cause réelle du licenciement économique? mon patron peut jouer avec sa comptabilité comme bon lui semble,....ce ne sont que des chiffres,..Imaginez que durant ces 10 ans, il a changé 4 fois de boîte, parfois à son nom, parfois, c'est sa femme qui est désignée dans le contrat de travail,....il a l'habitude de fermer ses boîtes pour en recréer de nouvelles pour des raisons fiscales,....je me sens très lésée et abusée de la situation. Un patron peut vous licencier quand bon lui semble au bout de 10 ans de service en vous donnant à peine 2 mois de salaire et en prétendant des difficultés économiques qu'on est même pas en mesure de vérifier,....j'ai entendu son co associé me dire qu'il exagère à vouloir resorber toutes les personnes qui sont en intercontrat.

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **17:53**

Bonjour,
Cela voudrait dire que jamais un licenciement économique ne peut être considéré comme abusif puisque tous les employeurs peuvent jouer sur leur comptabilité comme bon leur semble sans vérification de commissaires aux comptes ou autres...
S'il y a fermeture d'une entreprise sans qu'elle soit reprise, c'est déjà un motif de licenciement économique mais donc il ne pourrait jamais être décelée la moindre fraude y compris par les services fiscaux....
Donc d'après vous les Conseils de Prud'Hommes ne servent pratiquement à rien car ce n'est pas moi qui prétend cela mais vous et son associé ne se sent pas concerné par de telles exagérations, vous devez travailler pour la mafia, alors...
Si c'était le cas, alors je ne vois pas pourquoi, il vous verserait plus que ce qui est prévu légalement, à condition qu'il vous le verse puisqu'il ne risque rien...

Par **haifatou**, le **27/06/2016** à **00:39**

Pour ce qui est du co associé, je n'ai jamais vraiment compris à quoi il servait,... imaginez que le jour où j'ai reçu la convocation à l'entretien préalable de licenciement, le co associé m'appelait pour me dire d'aller à un entretien professionnel avec une autre Ssii. Donc je l'ai appelé stupéfaite en lui expliquant que j'avais reçu un courrier de licenciement et là, il me répond qu'il n'était pas au courant, qu'il allait tenter de stopper la procédure et qu'il fallait aller à mon rdv. Puis 15 minutes plus tard, il m'envoie un sms pour me dire de ne pas aller au rdv. Un co associé qui n'est même pas au courant des décisions,....
Sinon je ne dis pas que les prud'hommes ne servent à rien, mais je me demande comment,

moi, en tant que simple salariée, je peux démontrer la santé financière de ma société, et démontrer que mon licenciement n'est pas fondé? aucune formation ni plan de reclassement n'a été fait. La seule éventualité qu'on m'a donnée c'était d'aller dans leur pôle au Maroc, travailler dans la même fonction mais avec un salaire diminué de presque la moitié,..... alors qu'ici j'ai mon mari qui a une activité ainsi que mes 3 enfants,.....

Tel que je connais mon patron, il veut liquider tous les personnes en intercontrat qui ne lui rapportent pas de sous pour prendre des petits jeunes sans expérience et les payer des centimes tandis que lui gagne le jackpot,.....?

Par **Naciri**, le **27/06/2016** à **01:28**

Bonjour,
Votre employeur est censé prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter votre licenciement. Si vous pensez qu'il s'agit d'une fraude, vous pouvez contester le licenciement.

Par **P.M.**, le **27/06/2016** à **11:45**

Bonjour,
Je vous conseillerais de ne pas croire l'associé qui peut jouer un double jeu déjà en vous disant de ne pas aller au rendez-vous mais au contraire de vous y présenter en y étant assistée de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation... L'employeur devrait motiver le motif économique précisément et en cas de recours démontrer ce qu'il prétend...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **haifatou**, le **13/07/2016** à **23:03**

Bonjour à tous, je reviens aux nouvelles. Alors, j'ai eu mon entretien préalable le 1^{er} juillet. J'ai été accompagné par un conseiller du salarié mais je vous avoue qu'il ne m'a guère aidé. Il a à peine intervenu pour dire à mon patron si une solution de reclassement avait été donnée. Il ne m'a guère servi.

Mon patron a nié le fait que c'était l'intercontrat qui était à l'issue du licenciement économique. Il a fait un speech bien rodé qu'il a bien ficelé dans le style que la perte de son plus grand client le mettait en difficulté,.....

ensuite, il nous a proposé le Csp mais ça, c'est sans grande surprise, c'est une obligation,..... Il nous donne 21 jours de réflexion et après, on ne fait plus partie des effectifs. Il me fait ça la veille de mes vacances,.....

c'est trop facile d'envoyer les gens comme ça la veille de leurs vacances puis à la rentrée, je vais être bien dans la mouise avec pole emploi,.....

je compte contester le licenciement avec l'assistance d'un avocat. Car en acceptant ça, ça veut dire que l'intercontrat est un motif de licenciement, ce qui est contraire à la loi. En ayant pris un rdv avec un avocat, celui-ci m'a dit qu'il avait 20 clients dans le même cas que moi. Il

m a conseillé de trainer mon boss aux prud'hommes. Je vais aller jusqu'au bout. Il a tout fait pour se débarrasser de moi la veille de mes vacances, et surtout, il a pris l'intercontrat comme cause de licenciement,.....je vais lui montrer à qui il a à faire,....
voilà voilà de mes news.
au plaisir de vous lire.

Par **P.M.**, le **14/07/2016** à **08:59**

Bonjour,

Le rôle de la personne qui assiste le salarié lors de l'entretien préalable n'est pas forcément d'intervenir mais d'être témoin de ce qui s'y dit pour ensuite pouvoir rédiger un compte-rendu sur sa demande...

L'employeur dès l'acceptation du CSP devra vous envoyer ce qui aurait dû être la lettre de licenciement pour indiquer son motif, que vous avez donc la possibilité effectivement de contester...