



licencier par donneur d'ordre avant visite médecin AT

Par **monique09**, le **29/01/2011 à 02:00**

Bonjour,

Mon employeur est une société de partage salarial mais je travaillais pour une société donneur d'ordre. En résumé, mon employeur était transparent puisque je disposais de tout le matériel et de la voiture de la société donneur d'ordre.

J'ai eu un grave accident non responsable avec la voiture de la société donneur d'ordre dénommée "assurée".

Ils ne font aucune démarche pour moi avec l'assurance, est-ce normal ?

Mon employeur et la société donneur d'ordre m'ont confirmé que je réintégrerai la société sans problème à mon retour. J'ai bien repris ce mardi 25 janvier mais en étant en congés payés car je dois obligatoirement voir le médecin du travail que jeudi 3 février. Vu la loi (bien renseigné), le contrat demeure suspendu tant que je n'ai pas vu le médecin du travail. Or, la responsable de la société de donneur d'ordre m'a appelé ce jeudi 27 janvier m'indiquant que j'étais viré ce jour.

La société de donneur d'ordre a-t-elle le droit de me virer alors que mon contrat demeure encore suspendu ?

Pour info, mon employeur et cette société de donneur d'ordre ont maintenu mon contrat plusieurs mois alors que j'étais arrêtée pour accident du travail.

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **29/01/2011 à 11:15**

Bonjour,

Il appartient au propriétaire du véhicule de faire les déclarations auprès de son assureur...

Votre employeur étant la société de portage salarial, lui seul peut rompre le contrat de travail en respectant éventuellement la procédure...

Il faudrait donc connaître la nature du dit contrat de travail...

Par **monique09**, le **29/01/2011 à 11:46**

Bonjour,

Donc la société donneur d'ordre est bien en faute puisque je leur ai écrit plusieurs fois et qu'ils

n'ont rien fait pour l'assurance.

Mon employeur étant la société de portage salarial me garde, je suis toujours salarié pour eux. Par contre, la société donneur d'ordre a-elle le droit de me virer (je faisais des astreintes pour eux directement qu'ils me rémunéraient sans passer par mon employeur) au motif que je leur ai envoyé un courrier demandant le contrat d'assurance ?

La société de donneur d'ordre a-t-elle le droit de me virer alors que mon contrat demeure encore suspendu car je n'ai pas vu le médecin du travail ? Ma convention est SYNTEC.

La nature du dit contrat de travail, c'est à dire ? J'ai pas compris.

Merci.

Par **P.M.**, le **29/01/2011** à **11:57**

Bonjour,

Je ne sais pas à quel niveau vous voudriez que l'assurance intervienne à votre profit...

A partir du moment où la société cliente n'a aucun lien contractuel avec vous, il ne peut pas y mettre fin mais il en est différent si vous avez accepté de faire des astreintes directes et dans ce cas, ils doivent respecter la procédure pour rompre le contrat de travail...

La nature du contrat est pour savoir s'il s'agit d'un CDD, d'un contrat d'intermittent, voire d'un CDI...

Par **monique09**, le **30/01/2011** à **00:22**

C'est un peu plus compliqué: j'étais en CDD dans la société X. Elle n'a pas pu me garder (la crise a bon dos) et m'a envoyé chez la société Y direct en CDI.

Je suis donc en CDI avec la société Y de portage salarial. La société X qui est mon ancien employeur est devenue la société donneur d'ordre. Lorsque j'ai eu fini mon CDD chez eux, je n'ai pas signé mon solde de tout compte car erreur. Alors que je venais de signer mon CDI dans la société de portage salarial, la société donneur d'ordre a continué à m'envoyer des bulletins de salaire pour les astreintes (sans contrat).

J'estime que le fait de ne pas avoir signé mon solde de tout compte CDD et que cette société a continué à m'envoyer des bulletins de paie pour les astreintes, il y avait encore contrat ou travail dissimulé ou abus ou ... ? A votre avis ?

Le fait que cette société donneur d'ordre ne me veulent plus et en a informé mon employeur alors que je n'ai pas encore vu le médecin du travail, y a-t-il rupture de contrat vis à vis de moi (je pense que oui concernant les astreintes) ou vis à vis de mon employeur ?

Merci.

Par **P.M.**, le **30/01/2011** à **00:36**

Mais c'est le reçu de solde de tout compte que l'on signe éventuellement pas le solde de tout compte en lui-même, il faudrait savoir si vous l'avez reçu avec les indemnités et par ailleurs, je présume qu'il n'avait pas pour seul objet les astreintes qui apparemment n'étaient même

pas formalisées...

Pour l'instant apparemment, vous n'avez aucun écrit de la société cliente vous informant d'une rupture donc le problème commercial au niveau du CDI principal doit se régler avec l'employeur et c'est lui qui a le lien contractuel avec vous...

Pour les astreintes, c'est effectivement un peu plus compliqué puisque vous n'avez pas de contrat alors que c'est anormal mais pour l'instant, il n'est pas rompu par écrit du moins...

Par **monique09**, le **30/01/2011** à **17:32**

Bonjour,

Oui, je me suis mal exprimé. C'est bien le reçu de solde de tout compte que j'avais refusé de signer car il manquait mes astreintes, je faisais jusqu'à 15h par jour et j'étais payée au smic (oui, esclavage !).

Les astreintes étaient formalisées quand j'étais chez eux en CDD mais seule une apparaît sur mon reçu de solde de tout compte au lieu de 3. Les 2 autres m'ont été payées après la fin du CDD avec 1 de plus que j'ai effectué en tant que CDI chez mon nouvel employeur.

C'est un peu comme si j'avais un salaire net de mon nouvel employeur formalisé mais les astreintes continuaient à m'être payées par mon ancien employeur devenu société donneur d'ordre. S'il y a rémunération directe à moi de la part de cette société donneur, cela signifie qu'il existe bien un lien entre moi et cette société et je pense qu'ils n'ont pas de droit de me virer alors que mon vrai contrat avec mon actuel employeur (société de portage salarial) est suspendu cause AT.

Si, il y a un écrit. C'est mon employeur actuel qui me garde en CDI mais il a bien reçu un écrit de la société donneur d'ordre l'informant que j'étais virée au prétexte que j'ai demandé à recevoir le contrat d'assurance de la voiture accidentée. Je précise que la voiture appartenait à la société donneur d'ordre et je trouve normal de leur avoir demandé comment j'étais assuré.

Bref, la société donneur d'ordre a-t-elle le droit de me virer en informant mon employeur alors que mon contrat est encore suspendu à cause d'un accident du travail ?

Je pense qu'il y a avait contrat (même s'il n'était pas formalisé) puisque cette société donneur d'ordre me rémunérait directement sans passé par mon employeur. Je pense aussi qu'ils sont en faute de me virer, puisque mon contrat est toujours suspendu tant que je n'ai pas vu le médecin du travail.

Plus grave, la société donneur d'ordre auquel appartenait le véhicule m'avait refusé l'entretien de révision et roues abîmées.

J'ai besoin de mes vrais bulletins de salaire de mon ancien employeur avec mes vrais heures mais il refuse de discuter et je suis reconnu smicard. Ma rente sera faussée toute ma vie. A qui puis-je m'adresser au plus rapide ? L'assistante sociale de la sécu avant l'inspection du travail ? Ou ai-je plutôt intérêt à négocier avec mon ancien employeur ?

Merci. Désolé, je craque. J'ai failli mourir pour mon ex-employeur et pour me remercier, il me vire avec de faux bulletins.

Par **P.M.**, le **30/01/2011** à **18:24**

Bonjour,

Il serait plus simple d'utiliser des termes plus conformes juridiquement à la situation :

- Salariée
- Employeur
- Client(e)

Peu importe que l'employeur de l'époque fasse une feuille de paie pour les astreintes datées après la fin du CDD ce qui compte c'est la période indiquée et si elle ont été exécutées pendant le CDD...

Il n'en reste donc qu'une qui peut être litigieuse...

Les écrits, encore une fois, entre le client et votre employeur actuel ne vous concernent pas directement et c'est ce dernier qui maintenant a le lien juridique avec vous, il convient donc de savoir ce qu'il va faire car lui seul peut rompre le contrat de travail principal en respectant la procédure...

Si vous avez des litiges concernant la période où vous étiez salariée de la société devenue cliente, il convient d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes compétent pour le lieu de son siège social ou du lieu où était effectué le contrat...

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

Par **monique09**, le **30/01/2011 à 20:00**

Merci.

Mes bulletins ont une grande importance car j'en ai besoin pour donner à la CPAM pour évaluer mon taux de droit à rente.

Or, des astreintes effectuées pendant mon CDD m'ont été payés sur un bulletin indiquant une période CDI chez autre employeur (période hors CDD).

Ce dernier bulletin est-il litigieux ?

En fait mon employeur actuel veut me garder à tout prix (travail très spécialisé).

C'est le client qui a écrit à mon employeur nominativement en lui indiquant qu'il ne voulait plus de moi (alors que mon contrat demeure suspendu). Le client me reproche de lui avoir écrit en lui demandant le contrat d'assurance de la voiture que je conduisais et qui m'a créé un accident.

La victime de l'accident qui n'a rien perçu depuis 1 an, c'est moi. Le client a refusé de me donner les coordonnées de l'assurance (gravement blessé mais impossible de communiquer avec l'assurance : le client fait obstacle). J'ai donc écrit directement au client en lui demandant une copie du contrat d'assurance. Suis-je en faute d'avoir demandé une copie du contrat d'assurance au client sans passer par mon employeur ? De plus, je précise que je bénéficiais de ce même véhicule lorsque le client était, 2 mois avant, mon employeur.

A partir du moment où le client me demandait de faire des astreintes, des heures et des heures (non payées), qu'il me disait de ne pas en informer mon employeur. Moi j'ai été honnête et je l'ai dit à mon employeur. Le client a bien profité de son statut de donneur d'ordre et maintenant il me dit que je dois me tourner contre mon employeur. Non, mon employeur a été réglo. L'accident est à cause du client. Mon employeur a peur d'être reconnu responsable juridiquement. Mon employeur me propose son service juridique (grande société). Ai-je intérêt à prendre mon propre service juridique ou bénéficier de celui de l'employeur ?

Par **P.M.**, le **30/01/2011** à **21:21**

Un employeur peut fort bien régulariser des salaires ou astreintes même après le départ de la salariée...

J'ai bien compris sans que vous ayez besoin de répéter la même chose, il n'en demeure pas moins que l'employeur reste la société de portage et que c'est à elle de régler les problèmes commerciaux avec son client, leurs échanges de correspondance ne vous concernant pas directement...

Vous parlez d'un problème d'accident qui concerne bien sûr aussi votre employeur actuel puisqu'il est civilement responsable et c'est à lui de se retourner contre le client ou son assurance à moins qu'il prétexte ne pas être au courant que vous utilisiez ce véhicule mais là nous débordons pratiquement du Droit du Travail...

Toutes les aides peuvent-être bénéfiques mais je ne pense pas que vous ayez intérêt à vous-même décider comment doit s'organiser le recours parce que vous auriez trouver devoir attribuer des bons points à l'employeur et des mauvais au client...

Il serait donc possible de faire intervenir votre protection juridique mais à condition qu'elle couvre les événements de la vie professionnelle...

Par **monique09**, le **30/01/2011** à **22:47**

J'ai tendance à répéter car, même si des éléments sont à ma faveur, je n'ai pas vraiment répondu à ma question principale. En fait, je suis hyper stressé car je dois voir mon employeur. Le client a-t-il le droit de rompre le contrat d'activité me concernant avec mon employeur alors que mon contrat de travail est suspendu ?

Ai-je le droit de correspondre avec l'assurance du client en tant que blessé sans passer par mon employeur ? J'ai bien compris que mon employeur doit communiquer avec l'assurance mais je ne veux pas donner mon dossier médical à mon employeur.

Un grand merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **31/01/2011** à **00:24**

C'est à l'employeur de régler cela avec son client et comme je n'ai pas connaissance des dispositions du contrat commercial, il m'est impossible de vous répondre s'il en a le droit mais je dirais, si vous le permettez, que ce n'est pas votre problème...

Les problèmes médicaux doivent être réglés par des médecins-experts et de toutes facon votre employeur n'a pas à connaître votre dossier médical...

Vous pouvez faire éventuellement beaucoup de choses, à savoir si c'est la voie efficace, apparemment pas...

Par **monique09**, le **31/01/2011** à **01:16**

C'est un problème pour moi dans le sens où je vais perdre 25% de mon salaire (fini les astreintes).

Au contraire, moi j'ai l'impression d'être totalement bloqué. Ne pas pouvoir communiquer avec l'assurance, ni avec le client. Méfiance de l'employeur. Je sais pas comment agir.

Je suis du 09 (sud). Le client et mon employeur sont situés en Bretagne. Dois-je prendre un avocat ou aller aux prud'hommes ? Dans ma région ou dans leur région ? Tout ça est à cause de l'accident qui a eu lieu dans ma région.

Par **P.M.**, le **31/01/2011** à **09:06**

Vous pouvez toujours prendre conseils mais pour l'instant vous ne perdez rien puisque aucune notification de rupture ne vous est parvenue par l'un de vos deux employeurs et vous pouvez donc exiger le versement des salaires...

Le Conseil de Prud'Hommes compétent est celui du siège de l'employeur ou celui où s'exécute le contrat de travail où celui où a été signé le contrat de travail, au choix de la salariée...