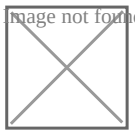
Image not found or type unknown



Prise d'acte ou procédure classique

Par **pasetbo**, le **30/11/2012** à **16:54**

Bonjour, 6 ans que je suis dans l'entreprise, pendant mon congé parental(3 ans) mon conjoint perd son boulot et en retrouve un autre éloigné, donc on déménage. Fin de congé parental, du fait de l'éloignement je démissionne. Démission refusée et on m'octroi 250€/mois de frais kilométrique.

2 ans plus tard, juin 2012 je reçois une LRAR. A partir d'oct 2012 je n'aurai plus cette somme. J'ai été absente 2 fois 3 jours(arrêts maladies) obligeant l'intervention d'un intérimaire et ces 250€ feraient des jaloux et créeraient des conflits entre salariés ??? Ma réponse écrite / Non vous n'avez pas le droit de me sanctionner, pécuniairement de surcroît, il n'y a aucune faute et c'était LA condition pour que je retire ma démission, si vous voulez que je parte c'est rupture conventionnelle. Aucune réponse de l'entreprise.

Après moult tentatives de dialogue unilatérales, me sentant dépassée c'est mon conjoint qui voit la boss et dit : "Je viens vous prévenir par correction, une sanction pécunière c'est interdit, reproche d'arrêt maladie aussi, les 250 € était la condition du retour, et en plus quoi qu'il en soit l'usage est créé, donc c'est rupture conventionnel ou prudhom. Refus, elle veux que je reste avec 250€ de moins(incompréhensible de mon point de vue).

Oct 2012, j'ai mon salaire mais pas les 250 €.

Maintenant, Nov 2012 je reçois une autre LRAR m'indiquant qu'elle revient sur sa décision : nouvelle échéance(janv 2013) et motif différent, mon déménagement est devenu temporaire contrairement à ce que je prétend ???.

Nov 2012, j'ai mon salaire, les 250 € du mois mais pas ceux correspondant à oct 2012. Je les lui demande, au regard du nouveau courrier il doivent m'être versés. Là, elle me réponds que c'est comme ça et qu'il y aura peut-être une prime à noël.

On me prend pour une co... faudrait savoir, on me le donne jusqu'à janv 2013 ou pas.

Je vais répondre que je prends acte de la rupture du contrat de travail à partir de janv 2013 au tort de l'employeur pour non exécution de ses obligations contractuelles, rupture qui prendra effet d'un licenciement pour cause non réelle et sérieuse.

C'est le dessus de l'iceberg, elle me pousse pour que je parte, en fait. C'est sans arrêt ordre et contre-ordre, elle fait venir un intérimaire à la place de mes heures supplémentaires que je faisait... Je voulais partir avec accord mais plus maintenant, il y a des lois et je veux lui mettre le nez dedans. Et ce qui serait bien, au regard des perspectives conjoncturelles ou géographiques qui n'augurent rien de bon quant à un futur emploi, c'est que Pole Emploi n'ait

rien à payer mais que cette fumière de patronne me fasse un gros chèque "amende" de sorte que la société ne paye rien et que ce soit le boss à l'origine de ce miasme qui raque.

Mes questions :
- chance de gagner ?
- combien de temps de procédure ?(en attendant j'aurais rien)
- gros chèque ou pas(ce serait bien que Pole Emploi n'ait rien à me donner)
- Harcèlement difficile à prouver mais j'aimerai même lui mettre une dose au civil.

Voilà, voilà, merci à ceux et celles qui répondront.
Répondre à quoi ? INCOMPREHENSIBLE !

Par **zouriteman**, le **01/12/2012** à **08:37**

totalement illisible.
expliquez uniquement la situation actuelle , et les faits qui vous conduisent à envisager une PRISE d'ACTE DE RUPTURE , autrement dit : les manquements GRAVES de l'employeur à ses obligations.

Par **P.M.**, le **01/12/2012** à **08:58**

Bonjour,
Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'unn avocat spécialiste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés