



Prise d'acte de rupture de contrat de travail ou harcèlement ?

Par **liberame**, le **04/12/2010** à **10:54**

Mon employeur est une SSII qui accumule diverses irrégularités depuis plus de deux ans :

- * Ordres de mission renouvelés des mois après expiration des précédents (sous prétexte que le client reste le même)
- * Astreintes (non réglementaires) et travail en jour férié pratiquement toujours payés avec un mois de retard au minimum
- * Application différée de plusieurs mois de la revalorisation conventionnelle (mon salaire restant alors inférieur au minimum prévu selon la nouvelle grille parue au J.O)

Autant d'incitations à démissionner ou à commettre une faute lourde, alors même que le client est satisfait de mon travail ... mais que la marge dégagée par rapport à mon salaire est trop faible pour que toute prime ou augmentation puisse être évoquée.

Bien entendu, mon employeur ne veut pas proposer de modification du contrat de travail (telle qu'une baisse de coefficient Syntec) qui pourrait aboutir à un licenciement suite à mon refus. Il veut encore moins entendre parler d'une rupture conventionnelle (qui lui coûterait encore plus).

Quelles sont mes chances d'obtenir gain de cause en saisissant le conseil des Prud'hommes ?

Pour prise d'acte de rupture ou exécution de mauvaise foi du contrat de travail ? Ou encore pour harcèlement moral ?

En conciliation ou directement en référé ?

Une rupture conventionnelle ou une transaction "forcée" suite à une "grève du zèle" (en n'appliquant seulement et à la lettre ce que prévoit le dernier ordre de mission valide) est-elle une meilleure alternative pour mettre mon employeur face à ses contradictions ? (mais qui me fâchera sans doute aussi avec un très gros client que je retrouverais certainement plus tard)

Merci par avance de m'orienter selon les cas similaires que vous avez pu connaître.

Par **P.M.**, le **04/12/2010** à **11:45**

Bonjour,

Je vous suggérerais plutôt une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur par le Conseil de Prud'Hommes après avoir soigneusement préparé votre

dossier avec l'aide d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **liberame**, le **04/12/2010 à 17:10**

Merci pour cette recommandation. Si j'ai bien compris, de préférence à une simple prise d'acte de rupture, vous suggérez plutôt une procédure réclamant une indemnité équivalente au moins à 6 mois de salaire.

Par **P.M.**, le **04/12/2010 à 17:32**

Oui, mais c'est aussi parce que la prise d'acte de rupture peut être analysée par le Conseil de Prud'Hommes en une simple démission qui peut poser problèmes...