

Prime d'intégration non versée, falsification contrat, chantage

Par **shana0611**, le **25/05/2015** à **17:49**

Bonjour à toutes et à tous,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier de l'attention que vous porterez à mon histoire.

Je vous sollicite aujourd'hui, dans le but d'avoir des réactions et des conseils qui me permettront de mieux me défendre concernant les droits relatifs aux faits que je vais vous exposer ci-dessous et surtout des droits de mon employeurs à mon rencontre :

J'ai occupé un poste de chargée de recherche en CDD pour une période de 6 mois (de septembre 2014 à mars 2015) au sein d'un cabinet de recrutement familial. J'ai été mise à pied par mon employeur pour faute grave qui a déposé plainte à la suite de cet incident et vice versa. J'ai donc contacté le syndicat et un avocat m'a conseillée de saisir les prud'hommes. Quelques semaines plus tard, je me suis désistée car je souhaitais passer à autre chose.

Mais lorsque j'ai effectué les démarches nécessaires pour m'inscrire au Pôle Emploi, il manquait une page à mon contrat de travail. J'ai donc envoyé un courrier en recommandé afin que cette fameuse page me soit transmise. Mais à ma grande surprise, il n'y avait aucune suite logique entre leur page et mon contrat. d'autant plus que mon ex-employeur a eu le culot de falsifier ce document en imitant mon écriture pour parafer le contrat.

2ème problème: Lorsque je travaillais au sein de ce cabinet, mon salaire était composé d'un partie fixe et d'une partie variable. Cette partie variable correspondait à une prime d'intégration qui m'était due une fois que le candidat que j'avais approché et sélectionné intégrait la société et non à la date de signature!.

Début janvier, j'ai "chassé" un candidat pour une mission bien précise qui a finalement signé son nouveau contrat au sein de la société cliente fin février pour l'intégrer début avril.

Comme je quittais la société fin mars, j'ai envoyé un courrier en recommandé à mon ex-employeur début mai afin que cette prime me soit versée. Celui-ci m'a finalement recontactée par téléphone pour me faire du chantage: accepter de signer un protocole stipulant de ne pas les poursuivre aux prud'hommes afin de pouvoir toucher la prime qui m'ait due!!! Sur le coup j'ai accepté fatiguée de toute cette procédure et ces histoires. Mais après mûre réflexion et le culot de cet employeur, je ne vois pas pourquoi ça serait à moi de céder au chantage de celui ci. Sachant que malgré avoir commis une faute grave ça ne lui donne en aucun cas le droit de

me faire du chantage, et encore moins de falsifier des documents en imitant mon écriture.

Donc mes questions sont les suivantes:

1. Même si je signe ce fameux protocole, a-t-il un soupçon de valeur devant la loi?
2. Si elle n'a rien à se reprocher, pourquoi ce chantage et ces conditions?

Je vous remercie par avance de vos réactions et de vos précieux conseils.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **26/05/2015** à **00:45**

Bonjour,

Une transaction, puisqu'il semble qu'il s'agisse de cela a l'autorité de la chose jugée et vous auriez le plus grand mal à pouvoir la contester devant le Conseil de Prud'Hommes si elle comporte des concessions réciproques avec renonciation par les deux parties de poursuivre l'autre...

Par **shana0611**, le **26/05/2015** à **00:56**

Bonsoir,

Merci pour votre retourien.

Si je refuse de signer ce protocole, je suis bien dans mon droit de réclamer la prime qui m'est due? D'autant plus, quelles ont falsifié une des pages manquantes de mon contrat de travail.

Je souhaite tout simplement quelles me versent ma prime sans signature de quoique ce soit. Selon.vous, suis-je en position de force?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **26/05/2015** à **01:07**

Si vous vouliez faire reconnaître la falsification du contrat de travail, il aurait fallu maintenir votre recours mais, par ailleurs, il semble que l'employeur voulait vous poursuivre...

Je n'ai pas compris si vous étiez encore dans l'entreprise au moment de la signature du contrat de travail par le candidat approché...

Par **shana0611**, le **26/05/2015** à **11:07**

Bonjour

Effectivement lorsque le candidat que j'ai approché a signé son nouveau contrat de travail, j'étais toujours dans l'entreprise puisque cela s'est déroulé fin février 2015 et que mon contrat prenait fin en mars.

Le plus sage, je pense, est de signer cette transaction mais en rajoutant de nouvelles conditions car jusqu'à maintenant seul mon employeur a fait part de ses conditions conditions.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **26/05/2015** à **14:01**

Mais vous n'aviez pas précisé quand la mise à pied conservatoire a débuté et quand la rupture anticipée pour faute grave est intervenue...

Comme je vous l'ai indiqué une transaction doit comprendre des concessions réciproques, si vous ajoutez des conditions, il faut que l'autre partie les ratifie...