



Négocier une faute simple comment faire ?

Par Heloo38

Bonjour,

Je suis en litige avec mon employeur qui n'est pas tout propre dans ses procédures. Notre contexte actuel de société est délicat, on essaye de pousser les salariés vers la sortie.

Je suis convoqué à un entretien disciplinaire allant jusqu'au licenciement car à la moindre erreur ils jouent la dessus pour sortir qui ils souhaitent.

Je vous avouerai cette entreprise détruit pas mal de gens. Je voudrais avoir l'occasion durant l'entretien d'évoquer une négociation de sortie mais évidemment au vu de graves process non respectés liés aux respects de la bonne application des règles de travail et aussi des manquements sur la sécurité je souhaite donc :

Demander une faute simple avec trois mois préavis payé sans présence en entreprise,

Ensuite leur demander de me verser une compensation / transaction visant à compenser tous leur manquement + aspect sécurité et je ne sais pas comment appeler ce terme ? Besoin d'aide ? Et aussi comment calculer cette compensation sur quelle base partir ? Est ce que je pars sur un calcul de rupture conventionnelle ??? Et je leur demande donc de s'aligner à cela ? En les menaçant d'un prud'homme si non exécution ?

A vos retours.

Par kang74

Bonjour

Un salarié peut soit demander une rupture conventionnelle, soit démissionner .

Il ne peut pas obliger l'employeur à le sanctionner, ni choisir sa sanction .

Je n'ai pas compris quelles démarches vous avez fait pour faire valoir les problèmes dont vous parlez pour résoudre ceux ci à l'amiable (CSE, medecin du travail, etc)

M'enfin si vous contestez votre licenciement, il ne s'agira pas d'eux, mais de savoir si oui, ou non, vous avez eu un comportement fautif.

Et cela, vous n'en parlez pas .

Comme vous ne parlez pas de votre ancienneté

Par de là, je vous conseille d'anticiper celà, en gérant tout courrier(enveloppe et AR inclus) et d'être accompagné à l'entretien .

Par Isadore

Bonjour,

Votre employeur n'a aucune raison de vous licencier dans ces conditions. Il aurait plutôt intérêt à faire une rupture conventionnelle si besoin accompagnée d'une transaction.

Une rupture conventionnelle est presque impossible à contester avec succès, contrairement à un licenciement.

Par janus2

Ensuite leur demander de me verser une compensation / transaction

Bonjour,

Vous ne pouvez pas discuter d'une transaction avant que le licenciement ne soit prononcé. La transaction vient après le licenciement pour faire cesser le litige s'il y a contestation du licenciement.

Par Heloo38

Merci infiniment.

Je pensais que discuter lors de l'entretien disciplinaire du e éventuelle négociation serait idéal car imaginons qu'il n'aille que vers une sanction ou une faute grave je l'aurais dans l'os actuellement en pleine restructuration leur but étant de sortir au max les collaborateurs

Par kang74

Qu'importe le contexte, si vous avez fait une faute simple ou grave qui justifie un licenciement : vous leur simplifier la tâche .

C'est la seule chose qu'étudiera le CPH , et le risque qu'ils prendront, dépend de votre ancienneté .

Donc oui, vous pouvez voir avec eux à ce moment s'ils accepteront un rupture conventionnelle .

M'enfin il s'agit de ne pas être trop gourmand par rapport aux risques qu'ils prendraient à vous licencier pour rien , et de savoir si vous avez les épaules (et les finances) assez larges pour contester .

Par Heloo38

J'ai réfléchi, pour vous répondre je n'ai aucune idée si je risque d'être licencié mais il y a des chances au vu du contexte de ma boîte. En plus apparemment il y a des faits contre moi ...sauf queje ne suis pas le premier a y passer et nos élus sont au courant de la situation actuelle.

Je n'ai plus de motivation a rester ici mais j'ai des preuves de non respect de leur part des règles et donc j'aimerais demander :

Licenciement faute simple et paiement préavis exclu de ma présence

Aussi une négociation d'une transaction de départ sous menace d'aller écrire a l'inspection du travail et prud'homme soit 3 mois de salaires en plus de l'indemnité de licenciement.

Sans ça soit je me ferai un malin plaisir a jouer

E

J'ai vu que faut pas que les indemnités soient trop hautes pour le plafond impôt donc ça m'irait bien comme ça pour me retourner.

Faisable ou pas ?

Par Heloo38

Pour répondre : 3 ans ancienneté

Par kang74

Vous parlez d élus : ils seraient plus en mesure de vous répondre sur ce qui est négociable.

M'enfin s ils ont une raison de vous licencier pour faute grave, je ne vois pas bien pourquoi ils vous paieraient pour partir ...

Pour jouer il faut en connaître les règles : vous semblez assez optimiste de penser qu inspection du travail ou cph vous suivent dans votre vision des choses (sinon pourquoi rien ne se passe avec des élus qui peuvent agir ?)

Par Heloo38

Optimiste oui car je connais les défaillances actuelles de ma boîte (RPS en masse...) et je ne peux être licenciée pour faute grave je ne pense pas malheureusement je ne dispose pas de boule de cristal

Par kang74

Et vos élus ne font rien ? Et vous pensez que le CPH ferait quoi ?

Ce sont eux qui sont les plus à même à vous expliquer ce qui est négociable .

Ou pas .

Ils peuvent même vous aider dans la négociation ...

Par Prana67

Bonjour,

Ce n'est pas parce que votre entreprise serait "défaillante" selon vous que votre licenciement ne serait pas justifié.
Si vous voulez contester votre licenciement il faut contester sur la base de ce qui vous est reproché pas sur des faits qui ne concernent pas votre licenciement.

Pour info, les indemnités de licenciement sont de 1/4 de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années. Donc pour 3 ans, 3/4 de salaire en tout si la faute grave n'est pas retenue.

Sinon j'ai la même question que kang74. Pourquoi vos élus ne font rien, ou du moins rien d'efficace pour améliorer la situation ?