



## Licenciement abusif / embauche trompeuse

Par **macfly**, le **15/11/2012** à **16:19**

bonjour

je suis embauché verbalement début juin 2012 dans une agence de location de voiture pour gérer ce département;

or, je me retrouve à laver les voitures et conduire un minibus de transport de personnel 5 h /j en effet, le titulaire du poste(que j'étais censé remplacer initialement)ne l'a jamais quitté et s'en occupe encore à ce jour;

bien sûr mon employeur m'a fourni un contrat de travail 8 jours après mon embauche où je n'apparais plus comme responsable d'agence mais comme agent multitâche avec une vague définition de poste du type " recevoir les clients" ou "renseigner les clients"

évidemment déçu devant ce fait accompli, j'effectue mes tâches journalières subalternes en attendant mieux, compte tenu de la difficulté à trouver du travail à 52 ans !

cependant, à la demande de ma direction, quand le titulaire est absent, je refuse de m'occuper du département location tant que je n'aurais pas reçu de formation du franchiseur et le titre minimum d' "agent de comptoir" avec CDI en rapport;

j'apprends il y a quelques semaines que la société est en vente et reçois la semaine dernière une LRAR me signifiant la rupture de mon CDI à compter du 1er décembre 2012 pour différents motifs du style "que je ne sais ni ouvrir ni fermer un contrat de location" ou que je "ne m'occupe pas du parc des véhicules de location"

je n'ai jamais été convoqué de manière formelle et officielle pour entretien préalable en vue de mon licenciement et je tombe des nues

-les reproches qui me sont faits sont ils justifiés ?

-quel recours ai je (prud'homme ou autre)? sachant que m'a direction fait le mort ?

-selon vous, quelle indemnité puis je réclamer avant d'en arriver aux prudhommes (ce qui me semble fastidieux)?

j'ai déjà obtenu quelques avis que j'aimerai bien comparer avec les vôtres

Merci de votre aide

Par **P.M.**, le **15/11/2012** à **17:07**

Bonjour,

Vous ne précisez pas si votre contrat de travail est bien un CDI et s'il est à temps partiel...

Effectivement, l'employeur aurait dû respecter la procédure de licenciement avec convocation à un entretien préalable et les motifs de licenciement ne semble pas correspondre à une cause réelle et sérieuse d'autant plus que vous n'avez jamais eu de formation...

Il faudrait déjà de se référer à la Convention Collective applicable pour savoir si le préavis de licenciement est bien respecté...

Les indemnités autres que vous pourriez obtenir sont fonction du préjudice subi car le Code du Travail ne fixe un minimum qu'après 2 ans de présence, ce serait donc à vous de négocier au mieux une indemnité transactionnelle...

Par **macfly**, le **15/11/2012 à 17:27**

Bjr et merci de votre réponse  
il s agit bien d un cdi a temps plein

Par **P.M.**, le **15/11/2012 à 17:47**

Donc vous devez avoir un salaire basé sur 35 h par semaine au minimum...

Par **macfly**, le **15/11/2012 à 19:54**

rebr  
le salaire est bien basé sur 35h  
mais le fond n'est pas là  
je trouve ces pratiques plutôt cavalières  
d'où ma question :  
dois je attendre la dead line de mon départ,  
me contenter de ce que me donne mon employeur  
avant de saisir les prud'hommes ou lui faire au préalable une  
offre de départ à l'amiable?  
je pense lui réclamer dans ce cas :  
-1 mois de salaire pour préavis non respecté  
-1 mois de préavis  
-1 mois de salaire correspondant à la période de novembre  
-le reliquat de congés payés  
+ 2 ou 3 mois de salaire à titre d'indemnité  
suis je trop gourmand ?  
merci de vos avis

Par **P.M.**, le **15/11/2012 à 20:05**

Si vous avez reçu la lettre de licenciement, vous pourriez négocier une transaction et si elle n'aboutit pas saisir le Conseil de Prud'Hommes si cela ne vous paraît pas trop "fastidieux" ...  
Je présume que ce serait en premier un mois pour non respect de la procédure mais le salaire de novembre vous est dû si votre licenciement ne prend effet qu'au 1er décembre et cela constitue une partie du préavis sinon cela semble approprié...

Par **macfly**, le **15/11/2012** à **20:23**

bsr

le côté "fastidieux" est lié au fait que je ne veux pas traîner pour

gérer ce problème pendant des années pour passer d' emblée à autre chose...

j'ai déjà été aux prud'hommes pour une affaire (que j'ai gagnée d'ailleurs)ce qui m'avait

pompé pas mal d'énergie sans oublier le côté chronophage

je n'ai tout simplement pas envie de me pourrir la vie...

on se quitte, on ne s'aime plus , déchirons les photos et basta

c'est ma philosophie mais cela a un coût pour l' employeur en sachant qu'il ne faut pas

prendre les salariés pour des chiens tout en lui servant de leçon...

ça va bientôt être de ma faute à vous lire ! (je blague)

cordialement