

Je prefere l'entretien prealable...

Par **MARIE78**, le **14/07/2008** à **00:16**

Bonjour,

J'ai déjà posté, il y a plusieurs mois, relativement à des difficultés que je rencontrais avec mon employeur. Certains, peut-être s'en souviendront, notamment Camille qui m'avait bien gentiment répondu avec un humour.....(c'était le Code astral de procédure pénale ! - l'expression vient d'elle d'ailleurs).

Aujourd'hui, rien ne va plus.

Pour des raisons que je crois deviner, mon employeur cherche, à mon sens une démission.

Dernièrement, il m'a fait reproche, dans un dossier, de m'être trompée. Profitant de ce que j'étais dans son bureau, il n'a pas abordé tout de suite la question... histoire de me prendre un peu au dépourvu. C'était du style "au fait...."

Je me suis donc expliquée. L'erreur, ce n'est pas moi qui l'ai commise. J'ai donné les explications qu'il souhaitait. Il a même pris des notes manuscrites.

Ce n'est pas moi qui ai fait le copié/collé : c'est le collaborateur. Je me borne à arranger au plan dactylographique : mettre les virgules et les points à leur place, mettre les phrases en français, car bien souvent, le paragraphe n'a aucun sens : ou la phrase n'est pas finie... ou il oublie le verbe, ou il met un verbe, alors qu'il faut mettre un participe présent. C'est le texte que je dois revoir.

Ce n'est pas moi qui assiste aux rendez-vous d'expertise pour savoir qu l'adversaire a changé d'adresse

Mon rôle n'est pas de superviser ce que fait mon supérieur hiérarchique, professeur d'université

Ce n'est pas moi qui signe les mémoires qui sont notifiés
je ne suis qu'une secrétaire avec un coefficient bien défini.

Cette première "discussion" a eu lieu jeudi 3 juillet.

Or, vendredi dernier, le 11 juillet, alors que je ne m'y attendais pas, il a à nouveau souhaité avoir des explications, me demandant si ma position était toujours la même.

La réponse a été :

"Vous m'avez interrogée jeudi dernier. Cela fait une semaine. Je vous ai donné mes explications. Vous avez pris des notes. Je n'ai rien d'autre à ajouter".

Ceci concernait le dossier MACHIN CHOSE.

Or, à la fin de ce cours entretien de vendredi, comme par hasard, il m'a fait reproche dans un autre dossier, en me demandant si je ne m'étais aperçue de rien. Dans la mesure où il ne m'a pas dit de quoi exactement il s'agissait, il est évident que je n'ai pu m'apercevoir de rien.

Il m'a communiqué le nom du dossier (qui en fait a été dédoublé), par conséquent m'a donné les deux dossiers (un seul et même client), en me disant : vous regarderez et vous me direz...

Je n'ai pas trop eu le temps de regarder, car urgences toute la journée, mais cela, quand même l'a souciée...

Qu'avait-il bien pu se passer ? et je crois avoir trouvé !

Même client.

Dossier numéro 1 = assignation en paiement

Dossier numéro 2 = commandement aux fins de saisie immobilière.

Par conséquent, deux dossiers ont été ouverts à des périodes différentes.

Lorsque le client est venu en R.V. il n'y avait qu'un seul dossier. Or, pour le dossier concernant le commandement : il l'a donné à une stagiaire. C'est donc elle qui l'a ouvert, enregistré en informatique, etc..

Il m'a donné entre les mains l'autre dossier (ouvert antérieurement)... j'ai donc traité le dossier... Il a attiré mon attention sur le fait qu'à l'intérieur se trouvait un chèque CARPA.

Par conséquent, j'ai fait le dépôt à la CARPA.

Sauf qu'à mon avis, le chèque qui était dans le dossier entre mes mains concernait l'autre dossier et que, par conséquent, ce chèque devait être donné, avec le commandement à la stagiaire chargée d'ouvrir le dossier.

Pour moi, puisque chèque il y avait dans ce dossier, c'est donc dans ce dossier qu'il fallait ouvrir un compte CARPA. Le client est poursuivi par assignation en paiement + saisie immobilière.

Autrement dit, cela, à mon sens tenait. Autrement encore dit : il est bien évident que si le dossier que j'avais entre les mains avait été un dossier de divorce.... ou autre... je me serais posé la question de savoir.... Pourquoi un chèque d'un montant aussi important est-il à déposer à la CARPA pour un divorce.... ou un problème de construction... ou de voisinage... que sais-je encore ?

Je pense que d'ici peu, un nouvel entretien des plus informels aura lieu, à sa demande... question d'avoir mes explications.

Pourquoi informel ? Tout simplement, parce que mon employeur sait que je détiens la preuve de ce qu'il a mal agi envers moi (demande de copie intégrale de mon acte de naissance, alors

qu'il n'est pas mon mandataire, agression de sa part (j'ai un certificat médical + une main courante).

Donc je pense qu'il ne veut pas prendre le risque de me convoquer à un entretien préalable... avec les suites que ce genre de démarche pourrait engendrer...

Il souhaite, à mon avis, prendre ses avantages, sans entretien préalable, question de savoir où il va.... d'autant que lorsqu'il m'a indiqué qu'il allait prendre des sanctions à mon égard, ajoutant ne pas encore savoir lesquelles, je lui ai répondu :

"Vous ferez comme vous voudrez. Je suis prête depuis longtemps. Vous avez mon adresse".

Aujourd'hui, ma position est de lui dire que j'accepte de lui donner toutes les explications qu'il souhaite, mais dans le cadre d'un entretien préalable....autrement dit : être convoquée... par courrier...

Merci de vos avis.

Merci de m'avoir lue.[/i]

Par **Camille**, le **14/07/2008** à **12:20**

Bonjour,

[quote="MARIE78":85er8cua]

Qu'avait-il bien pu se passer ? et je crois avoir trouvé !

[/quote:85er8cua]

:wink:

Ben... vous n'avez pas consulté une voyante ou un marabout ? Mauvais réflexe... Image not found or type unknown

Pour le reste...

[quote="MARIE78":85er8cua]

Pour des raisons que je crois deviner, mon employeur cherche, à mon sens une démission.

[/quote:85er8cua]

Peut-être bien, mais vous n'êtes pas obligée de lui faire plaisir.

Vous êtes, au contraire, "ravie des énigmes qu'il vous donne à résoudre par vous-mêmes et de ses méthodes d'enseignement sur le terrain" au lieu de vous cantonner à de simples "boulots de secrétariat"...

Pour qu'il y ait sanction, il faut qu'il y ait descriptif détaillé des manquements par rapport au profil du poste, le tout par écrit.

Un avocat ne peut pas l'ignorer et il n'est pas au dessus du code du travail et de l'inspection du même nom.

Par **MARIE78**, le **14/07/2008** à **12:45**

Merci Camille....

:)

Je vous ai reconnue !!!! Image not found or type unknown

:)

Je retiens vos propos : vous pensez !!!!!!! Image not found or type unknown

Je crois avoir trouvé, alors je vous livre mon sentiment :

D'après moi,

1. - les affaires semblent aller très mal,
2. - Pour cette raison, ou pour d'autres, tout porte à croire qu'ils sont sur le point de prendre leur retraite...

Sans autres commentaires....

En tous les cas : merci mille fois de m'avoir répondu... et merci de votre humour !!

Bien cordialement,

Par **mathou**, le **14/07/2008** à **13:07**

Les entretiens répétés et informels ressemblent un peu aux entretiens prévus pour la rupture conventionnelle inaugurée par la loi du 25 juin 2008 (j'ai fait une mise à jour il y a peu, donc

c'est encore frais dans ma mémoire Image not found or type unknown). Selon certains juristes de tels entretiens seraient destinés à pousser à bout le salarié... Ca n'a pas l'air d'être votre cas, heureusement.

En revanche une rupture conventionnelle vous permettrait de bénéficier des allocations chômage en plus des indemnités de rupture, ce que ne permet pas la démission.

Vous avez aussi la prise d'acte de rupture du contrat de travail, qui peut produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le juge estime que l'employeur a commis des fautes à votre égard. L'avantage, c'est qu'en rédigeant une lettre de démission, vous pouvez imputer des faits à votre patron, ce qui entraînera une requalification en prise d'acte.

Donc en dehors du licenciement, vous avez une certaine marge de manoeuvre.

Maintenant, il existe des licenciements verbaux. Ils sont bien sûrs dépourvus de cause réelle et sérieuse, mais ils sont valides tout de même. Si votre patron en arrive là, ça me paraît probable que vous puissiez obtenir sa condamnation au Conseil de Prud'Hommes avec ce que vous nous rapportez. Reste à savoir si vous pouvez ou voulez aller jusque là.

Je serais vous (et je serais plus vicieuse), j'attendrais le prochain entretien informel, puis je lui demanderais ce qu'il veut vraiment en lui disant que je ne compte pas démissionner. Vous

avez l'air de pouvoir lui tenir tête, à vous lire, même si la situation n'est pas facile. Et je lui présenterai les différentes possibilités en lui montrant qu'il n'a pas trop le choix.

Mais bon, je ne suis pas spécialiste en droit social et je n'ai pas encore l'expérience pour

déterminer le meilleur moyen de " pression sur patron " Image not found or type unknown

Juste comme ça : combien êtes-vous en tout dans le cabinet ?

Par **MARIE78**, le **14/07/2008** à **14:09**

Merci Mathou !

Pour répondre à votre interrogation :

SCP constituée du mari et de la femme
une collaboratrice

+ travail en sous traitance :

1 avocat pour le droit social (a son cabinet, indépendant)
1 professeur d'université qui fait le droit administratif : n'est pas avocat
1 pour la construction (a son cabinet)

de temps en temps : un autre confrère (qui a lui aussi un cabinet)

Secrétariat :

1 petite qui fait stage secrétariat(moitié école/moitié emploi) mais elle va partir
1 jeune fille à mi temps (et qui vient plus quand cela arrange les patrons)
1 secrétaire à mi temps
et moi à temps complet
cabinet comptable extérieur.

Je ne savais pas que l'employeur pouvait licencier verbalement.

Si les entretiens sont informels, c'est qu'il y a une raison. Autrement dit, l'employeur sait ce qu'il a fait à mon endroit et se doute probablement que j'ai des pièces, mais il ignore lesquelles....

D'où sa méfiance...

Les pièces sont :

- main courante à la suite de l'agression dont j'ai fait l'objet, le 10 août 2007.

L'employeur a voulu s'immiscer dans ma vie privée, chose que j'ai refusée. Il s'agit en fait d'un problème concernant mon concubin et son état de santé. Pour avoir plus d'emprise, et sous le couvert "ici c'est une petite famille"..... ils ont voulu savoir l'évolution de son état de santé.

Alors que nous étions en pleine période de congés, qui avaient été posés, jamais ils ne m'ont proposé par exemple d'aménager mes horaires, commencer par exemple 1/2 heure plus tôt pour partir 1/2 heure plus tard.... changer une semaine de vacances (juillet au lieu de septembre)

L'hôpital PERCY est relativement loin. Il me fallait 2 heures pour y aller... Jamais ils n'ont fait le moindre geste... jusqu'à venir me dire, alors que j'avais prévu un R.V. avec le professeur, et qu'il me fallait ma journée :

"Ce n'est pas mon problème. Je ne veux pas le savoir".

Alors, vous pensez !! la petite famille.

Fin de l'histoire : mon concubin a été amputé de la jambe, et je ne leur ai pas dit, car je considère que cela est un problème personnel...

Bref, la patronne m'a agressée le dernier jour de mon travail : 10 août 2007 en me traitant de "menteuse, sale menteuse"... (ce, rapport au concubin. Pas dans le cadre du travail. Je vous certifie, car je suis bien placée pour le savoir qu'il a été amputé.

Ensuite : c'était la demande de copie intégrale de mon acte de naissance. Il s'est prévalu de sa qualité de mandataire pour le demander en mairie. Or, je ne lui ai jamais donné mandat. Je suis sa salariée pas sa cliente.

Ensuite, c'était les RTT. Du fait qu'ils m'ont dit qu'ils n'y comprenaient strictement rien... je ne bénéficie plus d'un jour... mais quitte plus tôt le soir... Ce n'est pas un grief en soit, certes, mais j'ai au moins 10 feuilles manuscrites.... incompréhensibles à lire, avec des chiffres, des dates, des additions, des soustractions... Je n'y comprend strictement rien. Pour la patronne, les R.T.T. se calculent par cycles, de mai à mai.... deux jours plus tard, ce n'est pas de mai à mai, mais de juin à juin....

Bref, de quoi y perdre son latin. Par conséquent, je m'incline et ne demande rien. Cela vaut mieux... Je perds des jours mais ce n'est pas grave.

Si, poussée à bout comme il le cherche, je donne ma démission, j'ai bien compris qu'ensuite, je peux faire requalifier. C'est ce que je ferai, car certains confrères qui les connaissent ne sont nullement étonnés de cette attitude... et m'ont indiqué que je pouvais procéder ainsi.

Vous indiquez :

Selon certains juristes de tels entretiens seraient destinés à pousser à bout le salarié... Ca n'a pas l'air d'être votre cas, heureusement.

Je pense que si, justement.

Si cela se reproduit, puis-je indiquer que je ne répondrai que lors d'un entretien préalable ?

C'est d'ailleurs le titre du présent post.

C'est çà qui me pose difficulté.

Merci en tous les cas à vous.

Cordialement,