



Renseignement validité procédure Prud'hommes

Par Cyrielleb98

Envisageant de déclencher une procédure contre mon ancien employeur, pour de nombreuses raisons, pour essayer de mettre fin aux pratiques du groupe et cesser les abus subis par les employés. Je suis prête à être celle qui osera parler mais souhaite avant tout être conseillée quant à la validité et recevabilité des points relevés.

A titre personnel, j'occupais le poste de Team Leader, certains points sont des choses vécues par tout le personnel, d'autres seront liés à un poste dont les responsabilités étaient un facteur aggravant.

- Un groupe oppressant quant aux heures supplémentaires, poussant les employés à dépointer selon leurs horaires tout en continuant à travailler parfois plusieurs heures non pointées. Des responsables qui, devant limiter les heures supplémentaires, ne pointent jamais les leurs par pression du poste. Une médecine du travail qui dit être bien au courant, que c'est un retour de tous les employés depuis des années.
- Un groupe qui, limitant le personnel, répond à la médecine du travail ne voir sur mes pointages "seulement deux fois où elle a travaillé 12 jours d'affilé", mais où les caméras de surveillance pourraient relever de nombreuses fois où, par manque de personnel, des employés en repos doivent venir travailler et ne pointent pas.
- Un groupe qui impose une amplitude horaire d'ouverture parfois incompatible avec l'effectif, de nombreuses journées continues sans pause possible en étant seul
- Non respect du nombre d'heures de repos entre deux journées souvent non respecté, notamment avec la technique de dépointer à l'heure sans avoir terminé. Des journées où j'ai du faire la fermeture à minuit pour commencer à 9h le lendemain.
- Ajustement des horaires pointées pour intégrer des pauses, respecter les temps de repos, respecter l'amplitude horaire, et masquer au mieux les irrégularités

- Point minime, mais suite à un licenciement le 28/02, non respect du délai "raisonnable" de 15j pour remettre les documents de fin de contrat, fournis uniquement fin mars en me laissant dans l'incapacité de finaliser l'ouverture de mes droits au chômage que je n'ai pu percevoir qu'à partir d'avril 2024. Ma procédure de licenciement pour incapacité au poste ayant été déclenchée le 1er février, j'ai ensuite du fournir un CV et patienter durant la procédure de reclassement malgré une lettre de déclenchement de la procédure d'incapacité au poste mentionnant qu'aucun reclassement au sein de l'entreprise ou même du groupe n'était envisageable. J'ai cru comprendre que l'entreprise avait tout de même le droit de proposer un reclassement malgré l'avis de la médecine du travail. J'ai déjà été surprise par l'inutilité d'une procédure de reclassement pour une perte de temps évidente de mon côté.

N'ayant pu toucher le chômage qu'à partir d'avril, et sans indemnités à partir du 1er février, j'ai donc eu le plaisir d'être licenciée pile la veille du délai les obligeant à me verser un salaire en compensation tout en ne fournissant pas les documents de fin de contrat, me laissant deux longs mois sans aucun revenu. Il me semble qu'au delà de ne pas avoir fourni les documents à temps, que si le dépassement du délai légal a eu un impact financier en m'empêchant tout revenu pendant deux mois, je peux légalement demander dédommagement.

- Point final de mon contrat: le 15 avril 2023, je me rends au travail après avoir pris une vingtaine de Xanax 0,5, je n'en garde aucun souvenir mais mes collègues ont tous vu que ça n'allait pas, ont du me relever car je ne tenais pas debout. Les secours n'ont pas été alertés, la direction m'a juste renvoyé chez moi seule en trottinette. Ce 15 avril 2023, au terme de mois de surmenage m'ayant menée au burn out, on me laisse simplement rentrée chez moi, où je ferai une tentative médicamenteuse en rentrant, qui mènera à une hospitalisation et un arrêt menant à un licenciement pour inaptitude au poste. Quelques heures après m'avoir renvoyée chez moi, c'est ma collègue mais avant tout amie, qui alertera ma famille qu'elle craint le pire, alerte qu'elle donnera à titre personnel et non professionnel. Interrogés quant à leur inaction quand ils avaient obligation de contacter les secours, la direction se défend auprès de la médecine du travail grâce à l'alerte donnée par mon amie. Mais cette alerte ne résulte aucunement d'une décision immédiate de la direction face à l'urgence et n'a été effectuée qu'à la débauche de mon amie à titre personnel.

Par Henriiri

Hello !

A travers votre message on perçoit votre désarroi face à ces pratiques peu conformes au droit du travail. Néanmoins j'ai quelques réactions :

- Il serait assez difficile d'attaquer cet employeur aux Prud'hommes sur tous ces points à la fois.

- Pour avoir de bonnes chances de réussite sur tel ou tel volet il faut avoir des preuves tangibles. Alors je vous conseille de vous concentrer sur votre propre dossier (sur ce que vous reprochez à l'employeur de vous avoir fait à vous), vous avez les éléments factuels et les documents. A vos ex-collègues de s'occuper de leurs propres cas.

- De même pour avoir un dossier solide il vaut sans doute mieux que vous le prépariez avec un avocat. Ensuite vous pourrez vous présenter seul devant les Prud'hommes, ou préférer vous faire assister voire vous faire représenter par l'avocat.

- Mais au sujet de votre licenciement* a priori il y a un délai de prescription de votre éventuel recours : voir l'art L1471-1 du code du travail. Sur ce point commencez par prendre rendez-vous avec une consultation juridique gratuite dans votre secteur.

* Vous parlez d'un "licenciement le 28/02" puis d'un "point final de votre contrat le 15 avril 2023" ?

A+