



chantage sur contrat de travail

Par **petitpimousse**, le 13/04/2012 à 19:29

Bonjour,

Je vais essayer de vous expliquer ma situation clairement, j'ai besoin de savoir si mon dossier est solide pour le porter devant les prud hommes.

J'ai été embauché en CDD d'un an dans le cadre d'un remplacement congés parental qui doit durer 3ans.

L'année dernière, j'ai eu un problème avec la direction.

Il a été mis en place un challenge qui permettait de "gagner" une prime chaque trimestre. Suite à cette annonce nous avons mis en place une méthode de travail qui nous permettait d'optimiser ce challenge.

La direction m'a accusé de tricherie alors que le fonctionnement a été expliqué en réunion de secteur et devant les représentants de la société nos responsables de secteur qui ne nous ont rien dit.

Quand la direction s'en est rendu compte, elle a supprimé le paiement de ma prime et m'a demandé d'écrire un courrier où je reconnaissais avoir triché et renoncer à ma prime.

J'ai refusé de faire la lettre et on m'a dit clairement que si je ne le faisais pas mon cdd ne serait pas renouvelé.

Je n'ai pas cédé au chantage. On m'a relancé plusieurs fois pour essayer de me faire fléchir. Suite à ce refus il y a eu une enquête interne qui en a conclu une mauvaise interprétation. La prime a été payée et "l'affaire" soit disant close.

De mon côté, j'ai continué à travailler et à m'investir comme je le faisais depuis le début.

Il y a un mois on m'a annoncé qu'on ne me renouvelerait pour motif que je ne faisais pas confiance à la direction.

Par la suite ils ont fait passer des entretiens devant moi, pour me remplacer toujours dans le cadre du congés parental de cette même personne.

La seule différence est que cette intérimaire ne fait que l'accueil et la prise de rendez vous, ce que je faisais en plus de traiter les dossiers.

Ne suis-je pas sensée être prioritaire sur le poste car déjà formée et connaissant le milieu?

Par rapport au chantage que l'on m'a fait, y a-t-il quelque chose à faire?

J'espère avoir été assez claire, merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le 13/04/2012 à 19:37

Bonjour,

Il faudrait savoir si le CDD était à terme précis de date à date ou à terme imprécis jusqu'au retour de la personne absente avec une période minimale car dans le premier cas vous n'avez aucune priorité pour la conclusion d'un nouveau CDD et dans le second, il est admis que le CDD puisse être rompu seulement à l'issue de la dite période minimale...