



Comment me protéger d'un licenciement abusif?

Par **MadameR**, le **22/11/2014 à 16:20**

Bonjour à tous,

Actuellement salariée en CDI depuis plus de deux ans dans un restaurant de moins de 10 employés, de nombreuses questions se posent à moi. Je précise que je serais en arrêt maladie à partir du 8 décembre et ceci pour un mois.

Tout d'abord, l'établissement étant en difficultés financières, mon patron souhaite se séparer d'un employé. Je me suis donc proposée afin de partir avant un dépôt de bilan ou d'autres difficultés éventuelles à venir. En ayant discuté au préalable avec lui, j'attends alors, à ce jour, ma convocation à ma réunion pré licenciement économique.

Hélas, celui-ci souhaiterait que je parte le plus rapidement possible, idéalement dans la semaine à venir. Il m'a de ce fait, proposé hier midi de poser les 15 jours de congés payés que j'ai acquis. N'en n'ayant pas été notifiée un mois au préalable, j'ai donc le droit de refuser.

Est-ce que le fait de me pousser à prendre ces congés peut être qualifié d'harcèlement sachant qu'il va m'en reparler ce soir? Et comment le prouver?

De plus mes collègues m'ont avoué à demi mots, que notre employeur leur aurait dit, que je volais dans la caisse, que je serais une experte dans la falsification des totaux de celle ci à mon profit personnel et qu'il ne fallait pas me faire confiance. J'ai aujourd'hui peur que l'on m'accuse de faute grave, faux témoignages de certain de mes collègues à l'appui, afin que je parte à moindre frais, le plus rapidement possible.

Comment me prévenir alors, d'un licenciement abusif?

La solution serait-elle pour moi de me mettre en arrêt maladie pour les 15 jours qu'il me reste?

Merci de pour vos réponses.
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/11/2014 à 18:02**

Bonjour,

Ce que vous appelez une réunion pré licenciement est apparemment l'entretien préalable au licenciement au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister, en absence de Représentant du Personnel dans l'entreprise, de préférence par un [Conseiller du Salarié](#) si vous y étiez convoqué...

Vous pouvez de toute façon refuser de prendre des congés payés sachant que c'est normalement l'employeur qui en fixe les dates mais si vous le faisiez et que l'employeur accepte, le délai d'un mois ne s'applique plus puisque c'est vous qui seriez à l'initiative de la demande...

Vous parlez que l'employeur vous propose de prendre des congés payés puis ensuite qu'il vous l'imposerait, ce qui n'est pas la même chose et invoquer du harcèlement moral dans ces conditions, à condition même que vous en ayez la preuve, me paraît audacieux...

D'autre part, si c'était le cas des congés payés qui tombent pendant le préavis en repoussent en principe les terme...

Dans les circonstances que vous rapportez, je ne vois pas ce dont vos collègues pourraient témoigner à part ce que l'employeur leur aurait dit, ce qui n'est pas une preuve...

Il me semble aussi que si l'employeur avait voulu s'aventurer dans de telles accusations pour vous licencier pour fautes grave, il pouvait tout autant le faire avant...

Ce n'est pas vous qui pouvez vous mettre en rrêt-maladie mais le médecin traitant qui peut vous en prescrire un si votre état de santé le justifie et si cela devait vous servir de protection contre un licenciement abusif, il faudrait qu'il ait des prolongation sans limitation de date puisque l'employeur pourrait tout autant vous licencier pendant celui-ci et même après votre retour dans l'entreprise...

Par **MadameR**, le **22/11/2014** à **18:27**

Bonsoir,

- Mon employeur me "propose" de prendre ces congés payés il n'a évidemment aucun moyen légaux de me les "imposer" mais il peut très bien me pousser à bout dans ce sens, d'où ma question.

- Vous m'affirmez donc, que les paroles, témoignages de mes collègues, ne sont pas des preuves légales tangibles?

Quelles soient dans à mon avantage ou au contraire contre moi.

- Il est vrai que je ne peux me mettre en arrêt maladie toute seule, la participation d'un médecin pour ceci est généralement bienvenue.

Merci quand même pour votre réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **22/11/2014** à **19:41**

Tout dépend comment il vous y pousse et si vous aurez la preuve d'une certaine violence dans ses propos, mais normalement le harcèlement moral vient d'actes répétés et d'éléments

concrets...

Je vous affirme que des témoignages de collègues qui indiqueraient simplement ce que l'employeur leur a dit ne peut pas avoir le début d'une preuve que le vol est avéré et même pourrait prouver une dénigrement de l'employeur à votre encontre si lui même n'a pas plus de preuve des faits qu'il prétend pour reprocher ...