

HELP : licenciement abusif et gérante manipulatrice

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014** à **12:20**

Bonjour,

Désolée mais ça risque d'être long : je vais tout vous raconter pour vous montrer quelle est ma situation actuelle... j'espère que certains d'entre vous pourront m'aider :-)

(pour les gens qui veulent pas lire, voici un résumé : En gros ma gérante me harcèle et m'a demandé un abandon que je n'ai pas fait. J'ai quand même reçu un recommandé pour un entretien préalable auquel je ne suis pas allée faute de transports, et je voudrais savoir si mon employeur peut ne pas donner suite à cet entretien, et s'il ne donne pas suite (finalement rien à me reprocher) que faire ??? Si je retourne au boulot ma gérante va me tomber dessus encore pire que d'habitude pour ne pas avoir fait cet abandon....)

Depuis quelque temps j'ai des soucis au travail (vendeuse en friperie, CDI 35h) Avec mes clients d'abord qui demandent toujours plus, nous insultent/frappent, mettent tout par terre volontairement et j'en passe..., et maintenant avec ma gérante qui vient rarement à la boutique mais aime me rabaisser quand elle vient...

Depuis qqes mois je suis suivie par un conseiller au fongécif.

La dernière fois que je l'ai vu -un lundi car c'est mon jour de repos-, sortie de notre entretien j'ai envoyé un sms à ma gérante (qui m'avait demandé en fin de semaine juste avant, de faire un abandon de poste la semaine suivante : de ne plus venir à partir de mardi donc), en lui demandant si ce serait plutôt possible de s'arranger pour que je parte en CIF.

Elle m'a répondu qu'"en fin d'année la compta était pas d'accord car tous les dossiers clos (??), que si je voulais tenter quand même il fallait que je fasse mon dossier toute seule du coup (c'est pas à moi de la faire de base ?) et qu'elle pouvait refuser ma demande dans tous les cas".

Elle peut pas sauf si elle peut prouver que je suis indispensable au magasin non ? (elle m'a dit elle même les yeux dans les yeux qu'une intérimaire formée une demi journée pouvait me remplacer...3 nouvelles sont là depuis plus d'un mois et on évite de les laisser seule... c'est dire.)

Je pense que elle a confondu CIF et DIF et que elle voulait juste avoir une raison de me virer pour se débarrasser enfin de moi (alors que j'ai jamais rien fait contre elle).

D'après ce que j'ai lu et ce qu'a confirmé mon conseiller Fongécif, l'employeur ne peut que reporter. Et ce seulement s'il prouve que je suis indispensable au magasin = elle peut pas refuser dans mon cas si le Fongécif accepte mon dossier.

A vrai dire, je voudrais vraiment reprendre les études... Du coup l'aide du fongécif serait la bienvenue alors il faudrait que je sois employée pour y avoir droit... mais rester à ce poste jusqu'à la formation me paraît périlleux pour ma santé mentale. :-)

Y aurait-il un moyen pour rester employée jusque là ??

Dans le texto je lui ai même dit pourtant que j'étais prête à partir en congés sans solde jusqu'au début de la formation si elle voulait "plus me voir dans son magasin" (je cite).

Au bout de plusieurs SMS, elle me dit "ok à demain, mais tu change tes horaires car j'avais fait le planning sans toi" (alors que je n'avais loupé aucun jour je le rappelle).

Le mardi, elle a appelé au magasin et mes collègues étant occupées c'est moi qui ai répondu. Quand elle a reconnu ma voix, son ton a changé et elle a prétendu que "j'avais rien à foutre là" et autres choses du genre sur un ton très énervé (par téléphone pas de témoins... qui ont juste vu mon visage se décomposer. A chaque fois qu'on parle toutes les 2 de toute façon elle s'arrange pour que ce soit en privé ou par téléphone...)

Elle m'a hurlé dessus (au sens propre, je pouvais pas placer un mot) pendant 5-6 minutes me rabaissant et me disant que de toute façon je tiendrais pas/serait la première de nous deux à craquer etc.

J'ai juste pu lui demander d'essayer de comprendre ma démarche et d'arrêter de m'insulter, ce à quoi elle m'a répondu qu'elle avait pas utilisé de vulgarités. (Soit, mais j'aurais préféré plutôt que de me faire rabaïsser de la sorte).

Elle m'a enfin INTERDIT d'ouvrir le magasin (on l'ouvrait 1/2jour avec une de mes collègues), a changé mes horaires et a changé mon jour de repos aussi... (Le jeudi elle m'a donné... pour m'embêter je suppose vu que Noël et le jour de l'an tombent des jeudis cette année... HA HA) avant de raccrocher.

Ma gérante me demandait donc de faire un abandon de poste, a-t-elle le droit de faire ça ?

Elle a réorganisé tous les plannings comme si je venais pas, et a changé mes horaires au dernier moment... qu'est ce que je peux faire

Du coup elle a vraiment dans l'idée de me pourrir la vie désormais...

J'ai retravaillé donc le mardi et le mercredi, avant d'aller me faire mettre en arrêt pour dépression par mon médecin... Le mercredi 19 où, justement, j'ai reçu un recommandé me convoquant à un entretien préalable...

J'ai peur qu'elle essaye de me virer pour faute lourde finalement et pas faute grave (abandon) :-)

En fait : 1/ est ce qu'elle a vraiment cru que je viendrais pas et du coup elle avait prévu à l'avance d'envoyer ce courrier, et qu'elle a oublié de l'annuler alors que j'ai un texto où elle me dit de venir (et que c'est pour ça que qd elle a reconnu ma voix elle m'a hurlé dessus ?) ou 2/ est-ce-qu'elle compte me licencier pour faute lourde comme elle l'a dit à ma collègue (qui est d'ailleurs celle là même qui lui avait parlé de cette "faute") :-/ : le 7 novembre, j'étais en caisse avec un homme dans la file qui me hurlait que j'étais trop lente et savais pas faire mon travail, alors que je comptais 15€ en pièces jaunes d'une très bonne cliente qui m'aidait car ma caisse était vide. Elle avait un billet de 20€ mais moi plus de 5€ ou assez de pièces pour lui rendre la monnaie donc elle me donnait 15€ en liquide... Quand mon vigil est venu le calmer j'ai dit (assez fort :/ et alors qu'il ne me regardait plus pendant que je me remettais à compter mes pièces) "j'en ai marre de gérer des cons" sous entendu "qui connaissent pas mon boulot"...

Je dors plus, je mange plus, je vis plus, cette situation est horrible...

Voilà, convocation à un entretien préalable à une sanction car "ils ont des trucs à me reprocher"... Quoi ?? L'abandon de poste non fait ? Mais si c'était ça, elle m'aurait envoyé une lettre me demandant d'y retourner avant celle que j'ai reçu non ??
:-(

Donc, hier matin j'avais cet entretien... vendredi 28 à 8h30, à 130km de chez moi, dans leurs locaux non desservis par les transports = je n'y suis pas allée et leur ai envoyé un recommandé pour leur dire que je n'irais pas faute de transport (mais la lettre est allée se perdre dans le jura et ils ne l'ont donc toujours pas reçue, les astres sont vraiment tous contre moi :-()).

J'étais allée voir la CGT après réception de cette convocation à l'entretien préalable...

Ils ont bien ri quand ils ont vu mes contrats et lettres reçues...

Au départ je ne parlais qu'à celui avec qui j'avais conversé un peu par mail, à la fin ils étaient 3 autour de moi à limite se disputer pour savoir qui représenterait le cas tellement ils étaient tout excités par le nombre d'erreurs qu'ils trouvaient dans les documents, les SMS que je leur montrais ou les faits que je leur reportais.

Je n'avais pas remarqué, c'est eux qui l'ont vu, mais dans les adresses des lieux où je peux trouver une personne pour m'accompagner à cet entretien il y a ma mairie (du lieu où je travaille donc, ok) et de l'inspection du travail du 69 alors que le siège de mon entreprise est dans le 71 et il fallait me donner l'adresse de l'inspection du travail dont dépend mon entreprise...

Ca me rassure de les savoir avec moi, mais j'ai quand même bien peur que ma gérante arrive à contourner tout ça...

L'autre jour, je suis allée aussi à l'inspection du travail pour demander conseil... Ils m'ont dit de ne surtout pas faire de prise d'acte car les juges sont très pointilleux et la procédure serait trop longue (et je ne toucherais rien pendant ce temps alors que si je me faisais virer j'avais le chômage).

La CGT m'a dit la même chose aussi, que vu qu'un processus de licenciement avait été mis en route y valait mieux en attendre le résultat avant de prendre de telles mesures

Sur conseil de ma soeur, qui a eu des soucis avec sa boîte il y a quelques années de ça aussi, j'ai envoyé un second recommandé pour avertir ma PDG des agissements de ma gérante envers moi (mais sachant qu'elles sont très amies je sais pas comment ceci va être reçu...).

Lettre qu'ils ont reçue hier matin avant l'entretien... le sort est vraiment contre moi, ils reçoivent pas mon excuse de ne pas pouvoir être là (postée avant), mais mes critiques envers ma gérante oui:/ ... HAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAAA

Maintenant je ne peux rien faire d'autre qu'attendre et voir où tout cela me mène...

Par contre...

Est-ce-que quelqu'un sait, s'il vous plaît, si après m'avoir envoyé une convocation elle peut ne rien faire d'autre ?

Où est-ce qu'elle est obligée de me dire le résultat de cet entretien ?

Parce que si elle m'a envoyé une convocation en espérant que je fasse un abandon -non fait- pour me virer pour faute grave, elle aura plus rien à me dire du coup et risque de faire genre de rien quoi...

POSSIBLE ??

4 de mes collègues y sont passées avant moi tour à tour, 4 avec qui elle avait fait des trucs pas très catholiques pour se débarrasser d'elles. Sauf que elles étaient en CDD = plus facile, et souvent en contrat aidé = encore plus facile de jouer avec des gens faibles. :-(
Faut pas jouer trop avec le feu non plus. Moi je sais me renseigner sur mes droits et demander de l'aide de gens compétents en la matière...

Du coup, là, je me pose donc surtout deux questions vous l'aurez compris, auxquelles j'ai peur que les réponses soient oui...

1/ à la fin de mon arrêt maladie faudra-t-il que je retourne là bas ? :-((je suis en arrêt depuis réception de la convocation, pour la 3ème fois depuis septembre, sous antidépresseurs et calmants pour dormir...)

Je n'ai aucun moyen pour ne pas y retourner mis à part les arrêts maladie (mais c'est pas mon truc... je suis en dépression oui, mais suis capable de mettre des fringues sur un cintre), si ? J'ai juste plus envie d'y retourner, j'y suis passée avant hier pour passer le bonjour à mes collègues, mais l'aura/la lumière du magasin m'a fait me sentir tellement mal que je suis vite partie...

Pfff, j'en ai marre de tout ça. Je veux juste une vie normale sans embrouille moi, pourquoi elle me cherche sans raison ? :/

et 2/ Est-ce qu'elle peut ne pas donner suite à son premier recommandé et faire genre de rien en espérant que, comme à l'habitude, je laisse couler ?

Je suis totalement perdue, n'ayant jamais vraiment travaillé en France je m'y connais pas assez pour prendre des décisions aussi importantes pour ma vie.

Je vous en prie, montrez-moi la bonne direction à prendre, je sais plus à qui me fier... et si je peux même me fier à quelqu'un.. :'-)

HELP !!

ET MERCI D'AVANCE DE VOTRE AIDE ! :-)) **petit sourire plein d'espoir**

PS : j'ai un texto d'elle où elle me demande un abandon, et des vidéos d'elle (sans son) où on voit qu'elle est oppressante envers moi (sans hurler, comme elle sait bien faire) devant mes clients alors que je suis en caisse.

Par **P.M.**, le **29/11/2014** à **13:45**

Bonjour,

L'employeur peut quand même refuser un départ immédiat en CIF et le reporter, je vous propose [ce dossier](#)...

Mais il aurait fallu déjà que vous en fassiez la demande officiellement par lettre recommandée avec AR...

Maintenant ce qui était le plus important, c'est cet entretien préalable pour lequel je vous aurais conseillé de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Ce qui vous a été dit concernant la convocation ne peut constituer qu'un vice de procédure qui ne remettrait pas forcément en cause le licenciement en lui-même...

L'employeur a un mois pour vous notifier sa décision et si vous n'avez pas de mise à pied conservatoire, je vous conseillerais de d'envisager de reprendre le travail au terme de votre arrêt de travail si vous ne recevez rien mais de demander une visite de reprise auprès du Médecin du Travail...

Vous ne pouvez pas vous servir d'enregistrements effectués à l'insu de la personne...

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014** à **14:04**

Bonjour, merci pour votre réponse.

Ces enregistrements n'ont pas été faits à son insu : ce sont les enregistrements faits par nos caméras de surveillance, j'ai filmé avec mon téléphone ce que la caméra avait enregistré (j'ai filmé notre écran qui rediffusait les faits).

Je serais allée à l'entretien préalable s'il s'était déroulé sur mon lieu de travail, mais être là bas à 8h30 sans transports était impossible.

Je comptais attendre qqes semaines que mon dossier Fongécif soit quasi fini avant d'envoyer la lettre à mon employeur, mais maintenant que j'en ai parlé à ma gérante elle cherche à se débarrasser de moi pour que je n'ai pas droit à ça (pourquoi, je ne sais pas... elle ne m'aime cherche à tout faire pour me contrer même si mes démarches ne la gênent en aucun cas :/).

Et dans tous les cas je retournerais au travail oui, je n'en ai pas envie mais je veux rester irréprochable quant à mon travail... c'est elle qui joue l'enfant, moi je reste égale à moi même et je respecte le contrat que j'ai signé.

L'employeur est donc obligé de me donner une réponse par rapport à cet entretien, même si ce n'est pas un licenciement, c'est ça ?

Si je ne reçois rien, quels sont mes recours ?

Et si je reçois un simple avertissement ou quelque chose du genre ?

Par **P.M.**, le **29/11/2014** à **14:15**

Ce n'est donc pas l'enregistrement original et ça revient au même que si c'est à son insu...
De toute façon, si vous êtes licenciée avant, il n'est plus question de CIF...
A la limite, l'employeur peut rester silencieux après l'entretien préalable et dans ce cas le contrat de travail se poursuit...
Vous pouvez toujours contester une sanction ou un licenciement si vous avez matière pour le faire...

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014 à 14:20**

ok, tant pis pour les enregistrements, j'ai toujours son SMS ou et me dit de faire un abandon...
il compte ?
Donc l'employeur a le droit de ne pas donner suite à ce recommandé ?

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014 à 14:21**

Est ce que j'ai le pouvoir de dénoncer un harcèlement à partir de ce recommandé qui était, je pense du coup, pour me faire peur ?

Par **P.M.**, le **29/11/2014 à 14:25**

Dans l'état, une convocation à un entretien préalable au licenciement ne peut pas a priori servir à démontrer du harcèlement moral...

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014 à 14:28**

Donc ma seule option est d'y retourner et de faire comme si de rien n'était ?? :-(
Doit bien y avoir une solution pour me sortir de tout ça, qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **29/11/2014 à 17:55**

Pour l'instant, nous ne savons pas ce qui va se passer car si vous êtes licenciée pour faute grave pendant l'arrêt-maladie, vous n'aurez pas à y retourner, de même si lors de la visite de reprise, le Médecin du travail vous déclare inapte après deux visites espacées d'au moins 15 jours ou en une visite en cas de danger immédiat mais de solution miracle je n'en connais pas sauf si vous considérez que c'en est une de rechercher un nouvel emploi et de démissionner...

Par **Marylodisme**, le **29/11/2014 à 18:22**

3-4 mois déjà que je cherche un nouvel emploi tellement cette relation avec ma gérante (qui ne vient pourtant qu'une demi journée par semaine) me pèse... et ces dernières semaines je n'avais plus du tout la motivation de chercher... et encore moins de motivation pour me vendre si entretien il y avait...

Mais j'aimerais vraiment cette formation avec le Fongécif, je peux la faire seule... mais il me faut trouver plus de 9000€.

Ce qu'elle ne voit pas je crois, c'est que cette formation ne sera pas financée par elle, pendant ma formation je suis pas dans "son" magasin, et quand je l'ai finie je démissionne volontier, plus rien à taper d'être vendeuse !

Par **Tom_lawyer**, le **30/11/2014** à **00:35**

Bonjour,

Le harcèlement moral se base sur la répétition des faits. Une unique lettre recommandée n'est pas une preuve en soi.

De plus, si vous pouvez prouver qu'elle ne vous prévoit pas au planning, est-ce vraiment "abandon de poste ?" Un abandon serait plutôt si vous êtes prévu au planning et que vous ne venez pas. Si vous avez accès au planning, faites-en une copie.

Ici, cela se rapproche plus d'une mise au placard.

Essayez de vous rapprocher de personnes au sein de votre entreprise (délégués du personnels), même si vos collègues n'ont pas entendu la conversation mais qu'ils ont remarqué votre visage ou d'autres choses entre cette personne et vous, alors demandez-leur de témoigner.

Personne sur ce forum peut savoir ce qu'ils vont vous reprocher. Peut-être vos collègues sont au courant ? Peut-être que pour la suite de votre situation, mieux vaut ne pas divulguer trop de chose sur ce site, mais les garder ces éléments pour votre défense avec un avocat.

Un dossier sur le harcèlement moral : <http://www.ribeiroavocat.fr/harcelement-moral-au-travail/>

Par **P.M.**, le **30/11/2014** à **01:10**

Il serait très étonnant que des salariés qui restent dans l'entreprise acceptent de témoigner pour ne pas risquer des mesures de rétorsion...

Par **Tom_lawyer**, le **30/11/2014** à **01:28**

Certes cela peut être compliqué, mais certains peuvent très bien ne pas accepter de fermer

les yeux sur cette situation, certains peuvent être dans l'empathie... Il me semble qu'il n'est pas inhabituel d'avoir des témoignages de collègues, d'anciennes personnes d'une entreprise...

Enfin, il serait je pense maladroit de dire "ne demandez pas, ils n'accepteront pas". Nous ne sommes pas ces salariés et nous ne pouvons pas connaître leur réponse à cette demande. Après, si Marylodisme arrive à en récupérer de cette nature qui prouvent sa situation, c'est très bien, sinon, Marylodisme fera sans.

<http://www.justice.gouv.fr/justice-penale-11330/le-delit-de-harcelement-moral-23635.html>

<http://www.etre-bien-au-travail.fr/travailler-en-equipe/articles/sachez-defendre-un-collegue-victime-de-harcelement-moral>

http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossierid=403

Par **P.M.**, le **30/11/2014** à **09:22**

Bonjour,

C'est au contraire exceptionnel d'avoir des témoignages de salariés restés dans l'entreprise, effectivement, il vaudrait mieux viser des personnes qui n'y sont plus mais il me semble que le souci premier de l'intéressée est de trouver le moyen de partir rapidement...

Je rappelle aussi que pour l'instant, la salariée n'y est pas présente et je pense qu'il serait maladroit qu'elle s'y rende encore...

Personne n'a dit de surtout ne rien demander mais je pense qu'il est inutile de leurrer les internautes...

Par ailleurs, je n'ai personnellement pas vraiment décelé des faits de harcèlement caractérisés qui puisse vraiment donner lieu à poursuite puisque précisés sans témoins...

Par **Marylodisme**, le **30/11/2014** à **09:32**

Bonjour, voici une liste chronologique de ce qu'il s'est passé ces derniers mois si ça peut aider (avant ce n'étais que rabaissements et moqueries, mais elle s'est débarrassé des autres alors elle s'en prend pour de bon à moi) :

- elle m'a dit, sur un ton très agressif, que j'étais facilement remplaçable par une intérimaire formée une demi journée, que si ça allait pas j'allais voir mon médecin. Puis s'est énervée contre mes collègues parce que je l'avais fait "Elle veut jouer à ça !!"

- Nous avons changé nos horaires en le lui disant car une restait seule au magasin pendant la pause des autres avant l'arrivée du vigil et nous étions désormais seule vendeuse mais en présence du vigil.

Elle m'a hurlé dessus en caisse devant mes clients quand mes collègues sont parties... et nous a réimposé ses horaires.

- Lors de la réunion des boutiquaires de la région elle m'a donné un mug où elle avait écrit

"Les bons moment resteront de bons souvenirs, les mauvais de bonnes leçons" = humour à revoir...

- Elle ment à ma collègue lui disant que je refuse d'ouvrir le magasin

- le 14, elle "s'arrange" pour me faire faire un abandon de poste la semaine suivant que je ne fais pas, la prévenant (le lundi 17 - mon jour de repos normal) que je préférerais faire un CIF. Elle me ment sur le CIF pour me faire abandonner... et comprenant que je laisserais pas tomber me dit enfin "ok à demain".

- Le lendemain (18) le téléphone sonne au magasin et je répond, quand elle a reconnu ma voix elle a changé de ton pour reprendre son ton agressif et m'a pourrie disant que j'avais rien à foutre là et que j'abandonnerai avant elle.

Puis elle change mes horaires (elle avait refait le planning sans moi alors que je n'avais loupé aucun jour), change mon jour de repos (pour me donner le jeudi croyant m'embeter vu que c'est le jour de l'an et noel cette année), et m'interdit d'ouvrir le magasin.

- Le lendemain encore (19) , j'ai reçu une convocation pour un entretien préalable (je sais pas si elle a oublié de dire à la secrétaire de pas l'envoyer vu que j'ai pas fait d'abandon ou si elle me reproche autre chose)

- Je me suis remise en arrêt pour dépression et le suis depuis. (le 20)

- Le 25 j'ai envoyé un recommandé pour prévenir que je ne pourrais pas être à l'entretien. Puis en fin de journée un second pour dénoncer les agissements de ma gérante à la direction. Le dernier étant pourtant le seul qu'ils ont reçu à l'heure actuelle... Une lettre de reproche reçue juste avant l'entretien mais pas la lettre d'excuse de ne pouvoir être au dit entretien... Je sais pas comment cela va être prit... j'ai l'impression que tout est contre moi !

- L'entretien était vendredi matin (28) et je n'ai pas pu y aller : à 8h30 à 130km de mon domicile, dans leurs locaux non desservis par les transports.

Et maintenant j'attends mais je ne sais pas ce que je dois attendre...

Par **P.M.**, le **30/11/2014** à **09:51**

Mais tout cela semble toujours manquer de preuves...

D'autre part, c'est l'employeur qui organise l'employeur et pas les salariés qui les modifient à leur guise donc cela pourrait plutôt aller contre vous...

Par ailleurs, ce n'est pas vous qui pouvez vous mettre en arrêt mais le médecin traitant qui peut vous en prescrire un si votre état de santé le justifie, c'est donc une expression qui pourrait également se retourner contre vous...

J'ignore comment sont formulées vos lettres recommandées mais surtout la deuxième pourrait elle aussi se retourner contre vous et vos impressions peuvent s'avérer exactes...

Ce que vous devez attendre c'est justement la décision de l'employeur...

Par **Marylodisme**, le **30/11/2014 à 10:04**

Nous les avons modifiés en lui disant pourquoi, elle avait dit oui mais qu'elle viendrait voir ça. Elle n'est venue que 3 semaines après, et quand le vigil est arrivé alors que mes collègues partaient en pause ça l'a ennervée (alors que sinon elles partaient mais le vigil n'était pas encore là avec ses horaires).

Ca faisait un moment qu'elle me savais pas dans mon assiette et ce jour là elle m'a dit d'un ton agressif d'aller voir mon médecin si ça allait pas, ce que j'ai fait. Il m'a mit en arrêt, puis a prolongé, et finalement je n'y suis pas retourné (chez le doc) car une collègue partait et l'autre allait se retrouver seule pour former 3 nouvelles et je ne voulais pas la laisser seule. Quand je suis revenue elle m'a dit d'un ton moqueur "Alors, ton doc veut plus te faire d'arrêt ?? :p "

La seconde lettre recommandée (reliée et corrigée par mon syndicat) est juste là pour prouver que j'ai informé mes supérieurs des agissements de ma gérante envers moi... Je sais qu'ils vont rien faire contre elle (entre amis...)

Par **P.M.**, le **30/11/2014 à 10:18**

Tout ce qui peut se dire n'apporte pas en lui-même de preuves à fournir pour pouvoir invoquer le harcèlement moral...

Soit vous pouvez travailler soit pas et dans ce cas cela justifie un arrêt-maladie qui ne doit pas être prolongé ou raccourci en fonction des circonstances...

Vous aurez beau pouvoir prouver que vous avez informé d'agissements de la gérante que cela ne signifie pas que vous pouvez prouver de leur réalité et cela peut vite se transformer en dénigrement infondés voire en dénonciation calomnieuse et il ne faudrait pas confondre votre propre défense avec une volonté de la voir être sanctionnée...

Par **Marylodisme**, le **30/11/2014 à 10:48**

Je n'ai rien inventé de tout ça... :-)

Par **P.M.**, le **30/11/2014 à 11:09**

Je n'ai pas dit que vous aviez inventé mais encore faudrait-il être en mesure de pouvoir prouver, c'est la base même de toute procédure...

En plus, votre démarche est assez déroutante et votre stratégie contradictoire car apparemment, vous voudriez quitter l'entreprise donc à la limite, plutôt que d'envoyer des lettres recommandées à répétition et d'émauser votre défense, vous auriez pu tout simplement attendre le licenciement pour ensuite mieux le contester sans fournir par avance les éléments que vous pourriez invoquer et donner la voie à ce que ça puisse vous être

reproché le motivant ainsi ou même faire renoncer l'employeur à le prononcer...

Par **Tom_lawyer**, le **30/11/2014** à **15:25**

@pmtedforum,

Il serait un leurre de dire "les salariés acceptent toujours de témoigner". Ce que personne n'a dit ici. En revanche c'est tout aussi un leurre de dire que ce n'est pas possible et que cela ne sert à rien de l'envisager : vous ne pouvez pas fermer le champs des possibles sans connaître l'état d'esprit des salariés. Qu'elle est un refus, ok, mais si elle ne demande pas elle ne saura pas. De plus, les liens que j'avais transmis <http://www.justice.gouv.fr/justice-penale-11330/le-delit-de-harcelement-moral-23635.html>

<http://www.etre-bien-au-travail.fr/travailler-en-equipe/articles/sachez-defendre-un-collegue-victime-de-harcelement-moral>

http://www.officiel-prevention.com/protections-collectives-organisation-ergonomie/psychologie-du-travail/detail_dossier_CHSCT.php?rub=38&ssrub=163&dossid=403

font tous états de ces témoignages. Non, ils ne cherchent pas tous à leurrer l'internaute.

Marylodisme parlait, au moment de mon commentaire, de remontrance verbale à répétition, et ceci peut ressembler aussi à une mise au placard et donc a du harcèlement moral. Est-ce le cas ? Je ne sais pas, visiblement vous avez déjà noté que non, il n'y avait aucune trace. Mais j'espère que votre jugement ne se fait pas si rapidement juste à la simple lecture d'un message sur ce forum ! Je crois que ce site n'est pas là pour faire le jugement de son cas, mais pour lui donner des pistes dans sa situation. Et les pistes sont, à mon sens, qu'elle a besoin de preuve et qu'elles sont "les preuves possibles". Si vous voulez déjà lui dire ce qu'elle obtiendra ou n'obtiendra pas au regard de son mail, très bien, moi je lui conseillerai surtout de voir une maison de la justice ou un avocat avec son histoire et les preuves qu'elle aura pu accumuler et pour cela je me refuse à dire "c'est une preuve possible mais oubliez, trop difficile à obtenir" sans connaître sa relation avec ses collègues (en tout cas elle n'en avait pas fait état au moment de mon commentaire).

Enfin toujours au moment de mon commentaire, elle disait vouloir rester dans l'entreprise pour obtenir un CIF. Je n'ai pas vu le fait qu'elle était absente. Elle avait manqué son entretien préalable au licenciement, mais elle avait dit être aller au travail alors que sa responsable lui avait demandé de s'absenter. Enfin vous dites que sa stratégie est contradictoire mais je ne suis pas sûre qu'elle ait de stratégie de défense et je trouve ça assez rude de juger les gens ainsi, plutôt que de les conseiller peut-être un peu et de les inviter à aller voir un conseil, un avocat, une aide juridique, qui prendra le temps de parler et de comprendre la situation, de voir avec elle le champs des possibles et la stratégie à adopter. Parce que cela semble décourageant alors que ça se trouve elle a possibilité de défendre sa position seulement elle ne sait pas où jeter un oeil pour les récupérer.

Par **P.M.**, le **30/11/2014** à **17:32**

[citation]Il serait très étonnant que des salariés qui restent dans l'entreprise acceptent de témoigner pour ne pas risquer des mesures de rétorsion...[/citation]

Traduire ceci comme vous le faites me paraît être de la plus grande des mauvaises foi...

Entre la théorie indiquée dans les liens et même les dispositions du Code du Travail, il y a ce que l'on constate dans la pratique...

L'intéressée parlait de remontrances verbales y compris au téléphone sans témoin direct donc non prouvables car ce n'est pas parce que des témoins auraient pu voir son visage se décomposer qu'à mon sens cela puisse prouver des propos que l'on lui tenait...

Je me garde bien d'apporter des Jugements sur ce forum car je ne saurais me substituer aux Juridictions mais je pense que comme tout intervenant pour émettre un avis et donner des pistes, il faut bien tenir compte avec attention des récits qui nous sont faits lorsque la personne demande de l'aider, je présume que c'est votre cas également...

Vous faites ce que vous voulez et moi aussi, le plus judicieusement possible et avec des propos beaucoup plus mesurés que vous ne le dites...

Si vous avez trouvé la solution pour qu'elle n'aille plus travailler à l'issue de son arrêt-maladie en étant sûre qu'elle ne sera pas licenciée jusqu'à la date où devrait commencer son CIF, ce sera intéressant sans doute qu'elle pourra lire votre commentaire toujours très avisé plutôt que de polémiquer sur les miens sachant qu'elle est déjà allée voir apparemment des membres d'une organisation syndicale et que je n'avais pas besoin de lui suggérer...

Personnellement et contrairement à vous, j'attends le motif du licenciement qui reste éventuel pour le moment avant de prétendre qu'elle n'a aucun moyen de défense mais en tout cas une stratégie à observer jusque là mais évidemment sans la juger...

Je me permets simplement de noter que la conclusion de votre message est également contradictoire puisque pratiquement dans la même phrase vous indiquez : "je ne suis pas sûre qu'elle ait de stratégie de défense" puis "de voir avec elle le champ des possibles et la stratégie à adopter" et encore "ça se trouve elle a possibilité de défendre sa position"...

Par **Tom_lawyer**, le **30/11/2014 à 22:41**

Il n'y a aucune contradiction, il me semble surtout que vous lisez en diagonale tant mes messages que les siens.

Pour ne pas faire comme vous, je me permets de remettre les phrases en entier : je dis en effet qu'il ne sert à rien de critiquer sa stratégie comme vous l'avez fait, sachant que "je ne suis pas sûr" (vous noterez le conditionnel) qu'elle ait de stratégie et je dis ensuite que le conseil serait, dans un premier temps, voir quelles preuves elle pourrait récolter et en parallèle d'aller voir une aide en maison de la justice ou un avocat, avec qui elle pourra avancer en direct et voir qu'elle stratégie elle pourra adopter (vous noterez qu'il s'agit là d'une autre étape) ! Et que ça se trouve, avec les différents éléments qu'elle a à disposition, et avec son avocat, elle aura assez pour défendre sa position (vous noterez là qu'il s'agit encore une fois d'une nécessité de prudence dans les conseils, car nous n'avons pas nécessairement tous les éléments pour nous montrer aussi affirmatif que vous semblez l'être sur sa stratégie). Vous dites ne pas la juger mais depuis le début et jusqu'à la fin (je cite "En plus, votre démarche est assez déroutante et votre stratégie contradictoire car apparemment, vous voudriez quitter l'entreprise donc à la limite, plutôt que d'envoyer des lettres recommandées à répétition et d'émousser votre défense, vous auriez pu tout simplement attendre le licenciement pour ensuite mieux le contester sans fournir par avance les éléments que vous pourriez invoquer et donner la voie à ce que ça puisse vous être reproché le motivant ainsi ou même faire renoncer l'employeur à le prononcer...") vous êtes bien plus dans le jugement de

ce qu'elle a fait, plutôt que dans ce qui pourrait être fait.

Vous ne savez pas si les témoins ont pu voir d'autres choses. Elles non plus tant qu'il n'y a pas eu de demande de témoignages. "Si vous trouvez une solution pour qu'elle n'aille plus travailler..." là est le problème : je ne propose aucune solution sinon des pistes de réflexions, quand visiblement sans connaître le dossier et ses acteurs vous savez déjà ce qui est inutile et utile. Alors oui, au lieu de polémiquer sur les commentaires des gens, il me semble qu'il y a clairement un besoin de mesure. Enfin selon vous j'aurai dit qu'elle n'a aucun moyen de défense ? A quel moment ai-je dit cela ? J'ai dit que Marylodisme n'avait peut-être pas envisagé de stratégie, pour vous signifier qu'il ne sert à rien de critiquer ladite stratégie. Elle a probablement des moyens de faire valoir ses droits et elle doit se préparer à cela. Seulement, elle, seule, n'a peut-être pas envisagée comment, car elle n'a pas connaissance de ses droits en tant que salariée. (d'où l'idée de lui dire de se rapprocher de personnes compétentes et de lui donner des pistes pour les preuves, peut-être trop large pour vous, mais qui font partie du champs des possibles.)

Je me permets d'en faire preuve en voyant les choses de manière large mais, je pense que de votre côté oui, il manque la mesure de se dire "c'est prévu par la loi, est-ce que cela s'applique à son cas, sachant que je ne connais que ce que celle-ci formule sur un site internet" devrait s'appliquer, plutôt que de s'intéresser au post des autres en disant "c'est inutile" ou "ça ne fonctionnera pas" ou la juger sur ce qu'elle aurait du faire. La solution, j'espère que vous en avez bien conscience, personne ne l'aura. Concernant son arrêt maladie, c'est son médecin ou le médecin du travail qui donnera la réponse, si elle est apte ou non à retourner travailler. Si la réponse est "oui", pour moi, la question ne se pose même pas, surtout si elle-même refuse de se mettre en abandon de poste. Mais je ne polémique pas sur votre commentaire, je réponds à votre polémique qui concernait le miens sur le fait que les salariés pourraient ne pas vouloir témoigner. A part enfoncer des portes ouvertes, il ne servait à rien, sauf dissuader de le faire, or, lorsqu'on manque de preuve, il n'est pas mal de d'abord savoir qu'elles peuvent être ces preuves et qui sait, si une des sources se concrétise avec des éléments concrets, alors tant mieux.

Par **Marylodisme**, le **30/11/2014 à 22:51**

Je vais essayer d'aller consulter un avocat en début de semaine...

Sincèrement, je suis pas sûre de ce que je veux : rester pour tenter de faire passer mon dossier au Fongécif, ou me faire licencier et enfin ne plus avoir à y aller... sachant que du coup il faudra que je trouve les 9000€ pour ma formation...

Par **Marylodisme**, le **30/11/2014 à 22:55**

Dans tous les cas je risque.

1/ que mon dossier Fongécif soit refusé pour le premier cas, et que je sois donc resté dans l'entreprise pour rien... mais que j'y soit toujours car pas vraiment de moyens de partir...

2/ que je me fasse virer et cherche cet argent pour ma formation, ou démissionne et n'ai ni chômage ni argent pour ma formation...

Par **Tom_lawyer**, le **30/11/2014** à **23:08**

Marylodisme,

Oui, vous pouvez aussi discuter de cela avec un avocat à qui vous présenterez vos preuves. Il vous présentera probablement d'autres solutions que les deux que vous citez : ainsi vous pourriez peut-être rester en entreprise, mais trouver un moyen de partir en trouvant un cherchant un emploi à côté. Vous pourriez peut-être aussi envisager une rupture de contrat à l'amiable sans vous faire virer ou démissionner. Je ne dis pas que cela est mieux ou moins bien, ni même forcément possible, mais que le mieux est d'être accompagné par quelqu'un qui vous expliquera vos droits, vos devoirs et qui vous guidera en fonction des éléments que vous avez récolté, que vous pourriez récolté, de ce que pourrait avoir votre employeur contre vous (en l'attente du courrier faisant suite à l'entretien préalable), mais également de votre disposition mentale et votre santé.

Courage.

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **00:07**

Hors de toute polémique à laquelle je ne répondrai plus, je ne suis pas sûr que ce soit vous qui puissiez décider de votre sort, car ce qui semble être oublié, c'est qu'une procédure de licenciement est en cours, ce pourquoi ma stratégie était plutôt de voir ce qui va se passer avant d'hypothéquer la suite car à moins de rencontrer des devins, je ne vois pas qui pourrait vous le dire...

C'est d'ailleurs semble-t-il dans ce sens que sont allés les membres de l'organisation syndicale même si à mon sens, vous n'aviez même pas besoin d'envoyer la lettre concernant l'entretien préalable, mais ce n'est pas très important...

En cas de licenciement même pour faute grave, si vous remplissez les conditions d'ancienneté d'affiliation, vous aurez bien sûr droit à l'indemnisation par Pôle Emploi et éventuellement pourriez obtenir le financement de la formation...

Par **Tom_lawyer**, le **01/12/2014** à **00:39**

@pmtedforum,

sans répondre à une quelconque polémique, vous l'entretenez et depuis le premier post de réponse jusqu'à celui-ci, notamment avec votre "comme il semble être oublié".

Marylodisme a bien noté qu'elle risquait d'être virée, elle ne l'a pas oublié, mais vous semblez ne pas l'avoir lu.

Et il y a l'attente de ce que va révéler la lettre faisant suite à l'entretien préalable au licenciement auquel elle n'a pas assisté, comme je l'ai écrit et donc pas oublié, et que vous semblez n'avoir pas lu non plus.

Voilà pour répondre à votre remarque sur nos oublis, en espérant avoir répondu à vos craintes d'oubli et que cela mettent enfin fin à ce ping pong.

Enfin, un conseil dans une maison de la justice afin de se préparer à toute les éventualités,

qui sera ensuite mis à jour avec cette nouvelle étape de la procédure n'hypothèque rien.

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **01:00**

Ce n'est pas à vous que je réponds même si vous vous croyez autorisé à parler au nom de l'auteur du sujet et j'ai mieux à faire...

Vous devriez vous relire vous-même pour constater encore vos contradictions au fil du sujet, à l'intérieur de votre précédent message et par rapport à celui-ci...

Même s'il m'arrive souvent de conseiller sur ce forum de se rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste, j'essaie quand même d'avoir des réponses plus consistantes que d'uniquement renvoyer les internautes pour avoir des conseils car sinon, il ne servirait pas à grand chose...

Par **Tom_lawyer**, le **01/12/2014** à **01:11**

Voilà donc que vous continuez la polémique.

Encore une fois, il n'y a aucune contradiction. La trame est la même : "voici les éléments qu'il pourrait être constitutif de preuve si vous devez vous défendre. A voir si vous pouvez les récupérer ou non. Mais essayez de voir de ce côté. Essayez de voir de vous rapprocher d'un avocat pour voir selon votre cas ce que vous pouvez faire. Ne partagez pas toute les éléments sur internet."

Et je note simplement depuis le début que vous ne lisez qu'en diagonale les commentaires des uns et des autres.

Soit, faites des conseils que vous considérez comme consistant.

Je préfère effectivement donner des pistes sur les éléments à avoir et où regarder. Ça ne leur sert probablement pas à grand chose, mais je préfère ceci que de leur fermer des portes parce que j'estime sans connaître les éléments en possession de Marylodisme que ces pistes sont inutiles. Je ne me le permettrais pas. Si cela ne vous dérange pas, alors faites. Mais je ne crois pas qu'il y ait besoin pour cela de dénigrer les conseils des autres, comme vous l'avez fait sur mon premier commentaire. Je trouve ça très hautain et laid de se permettre de dénigrer les autres, parce que ceci ne fonctionnera pas selon vous même si vous n'en savez rien (à moins que vous connaissiez le dossier, les collègues etc ?) ou comme vous l'avez fait aussi sur "la contradiction de sa stratégie" (visiblement, un thème qui vous ait cher)

Chacun sa méthode.

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **01:19**

J'enfonce les portes ouvertes ou je les ferme, il faudrait savoir...

Si vous êtes susceptible au point de penser que parce que l'on dit qu'il serait étonnant d'obtenir des témoignages de collègues dans l'entreprise simplement pour que l'intéressée ne s'illusionne pas trop, c'est dénigrer vos conseils c'est que nous n'avons pas la même

conception des contributions...

Par **Tom_lawyer**, le **01/12/2014** à **01:23**

Vous les fermez en disant que cela n'est pas à envisager.

Vous les ouvrez en disant "tiens, ça va pas être facile d'obtenir ces témoignages".

Au final à ouvrir et fermer continuellement, vous faites du vent.

Donc, je vous laisse continuer ce moment de fraîcheur.

Bien à vous.

ps : c'est vrai, mon conseil n'est surement pas aussi qualitatif que le vôtre, si cela peut vous faire du bien, tout comme la stratégie de madame n'était pas la bonne, qu'elle n'aurait pas du faire ci ou ça... bref... Merci de vote grandeur dans vos contributions, vous rattrapez notre bêtise qui nous coûte d'être grondés parfois.

Par **Marylodisme**, le **01/12/2014** à **09:42**

Bonjour tout le monde.

Je pense en effet que ce sera difficile d'obtenir les témoignages de mes collègues : même si nous sommes proches elles ont toute vraiment besoin de ce travail et ne voudront pas le risquer (2 sur 4 sont des mères célibataires)

Je pourrais essayer de demander le témoignages d'anciennes dont elle s'est débarrassée, mais à l'époque ça n'allait pas encore aussi mal entre ma gérante et moi donc elles ne pourront que parler de leur cas...

En fait, si je cherche des solutions, c'est parce que je sens/suis persuadée qu'ils ne vont pas donner suite à cet "entretien" car ont envoyé la lettre sans que je n'ai fait l'abandon (d'où l'énerverment immédiat de ma gérante quand elle a reconnu ma voix au magasin).

Sincèrement, après tout ça (les hurlements puis la lettre), y retourner et me retrouver face à elle sera encore plus dur/oppresant.

En plus, du coup avant de raccrocher quand elle avait appelé au magasin, elle m'a dit "Tu craqueras avant moi !"... ce que j'entend comme 'Je vais t'en faire voir de toutes les couleurs désormais jusqu'à ce que j'ai enfin ta démission' (vu qu'elle ne veut pas payer pour me licencier).

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **09:56**

Bonjour,

Je vous félicite pour votre lucidité malgré que je ne vous ai jamais dit que ce n'était pas à envisager mais qu'il serait étonnant que ça fonctionne et d'avoir bien su comprendre le sens de mes messages et contributions...

En revanche vous ne pourrez être réellement persuadée qu'ils ne vont pas donner suite à la procédure de licenciement que lorsque le temps aura passé car vous ignorez si c'est l'abandon de poste qui est envisagé comme motif surtout que ce n'est pas en général

immédiatement ou même dans les jours suivants que l'on lance une telle procédure pour abandon de poste sans que l'employeur se soit enquêré des intentions de la salariée...
Comme je l'ai dit, il n'y a pas de solution miracle et vous auriez à la limite intérêt à laisser faire l'employeur pour qu'il vous licencie et donc ne pas l'alerter sur les vices de procédure...

Par **Marylodisme**, le **01/12/2014 à 10:05**

Merci,

J'aurais aimé voir votre message me disant que la lettre de "reproches" était une mauvaise idée avant d'envoyer cette dernière... je l'avais déjà envoyée et quand j'ai vu le message mon coeur s'est serré et je me suis dit que c'était pourtant évident, mais à ce moment là j'avais surtout pensé à assurer mes arrières : qu'on ne me reproche pas par la suite de ne pas avoir averti la direction de ces agissements... :-)

Quant à la procédure d'abandon, moi je la connais. Mais mes supérieurs je ne suis pas sûre... ma gérante était tellement persuadée que j'allais faire cet abandon dans tous les cas qu'elle a du se dire que le plus vite ça se faisait le mieux, quitte à sauter des étapes...

Par **P.M.**, le **01/12/2014 à 10:27**

Je n'ai pu vous le dire que lorsque j'en ai eu connaissance mais plus qu'un reproche, c'était pour vous conseiller de ne pas envoyer d'autres lettres et de laisser faire pour mieux contester le licenciement ensuite dans tous ses aspects...

Je ne suis pas devin mais si l'employeur a décidé de se séparer de vous parce qu'il estime que vous lui coûtez trop cher car déjà, si vous avez plus d'un an de présence dans l'entreprise, il devra déjà vous maintenir le salaire, il risque de vouloir franchir les étapes et de trouver un autre motif de licenciement, donc, je pense qu'il n'y a plus qu'à attendre...

Par **Marylodisme**, le **01/12/2014 à 10:42**

Ca fera 2 ans dans 3 jours que je travaille pour eux.

Dans tous les cas, je lui coûte plus cher que les autres étant donné que je ne suis pas un "contrat aidé", mais vu qu'elle m'a fait signer un CDI quand elle avait besoin de moi (elle se débarrassait d'une autre à l'époque de la fin de mon second CDD) elle galère désormais à "se débarrasser de moi".

Mais, pour le moment, je ne leur coûte rien étant en arrêt...

Je vais attendre pour cette lettre c'est sûr, mais elle me panique tellement/j'ai tellement peur de retourner travailler qu'il me faut aller voir des gens pour me faire conseiller afin d'arriver à un peu moins stresser (c'est pour ça que même ayant demandé conseils à un syndicat je suis venue poser mes questions sur le forum, je préfère avoir plusieurs avis qu'un seul).

Cette situation est tellement angoissante.

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **10:51**

Comme je vous l'ai dit, l'employeur doit au moins vous verser [l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident](#) ou même un maintien du salaire supérieur suivant les dispositions de la Convention Collective applicable...

C'est bien pour cela que j'ai essayé de vous conseiller pour ne pas seulement vous dire d'aller voir ailleurs...

Par **Marylodisme**, le **01/12/2014** à **12:44**

Je viens de regarder mes anciennes fiches de paies (j'avais été en arrêt 2 semaines fin septembre et 1 semaine début octobre).

J'ai touché plus ou moins la même chose que d'habitude mais je pensais que c'était grâce à la Sécurité sociale (ma gérante m'avait dit me mettre en arrêt maladie si ça allait pas comme ça c'était pas elle qui me payait).

J'avoue que j'ai du mal à comprendre tout ce qui est écrit sur mes fiches de paies...

Par **P.M.**, le **01/12/2014** à **14:31**

Il faudrait savoir si vous avez perçu les indemnités journalières de la sécurité Sociale ou si c'est à l'employeur qu'elles ont été versées par subrogation mais en tout cas elles ne se montent jamais à la totalité du salaire, l'employeur a bien donc dû devoir les compléter...

Il faudrait donc que vous fassiez examiner vos feuilles de paie il conviendrait de consulter le Convention Collective applicable à ce propos...

Par **Marylodisme**, le **02/12/2014** à **13:13**

Bonjour !

Je viens vous voir car j'ai appelé la CPAM ce matin pour être sûre qu'ils avaient reçu mon arrêt de travail (du 20/11), la jeune femme m'a répondu que oui mais que par contre ils n'avaient pas reçu d'attestation de salaire de la part de mon employeur.

Je suis directement allée chez mon syndicat, et ils m'ont conseillé d'envoyer un recommandé à mon employeur pour lui réclamer d'envoyer cette attestation. Nous sommes le 2 et je suis généralement payée le 5 (et reçoit ma fiche de paie le même jour), est ce que vous pensez que j'attends ma fiche de paie pour envoyer ce courrier ou est ce que je lui montre (en l'envoyant aujourd'hui) qu'elle arrivera pas à se jouer de moi aussi facilement ?

Et si je l'envoie aujourd'hui, que dois je écrire exactement ?

Merci d'avance...

Par **P.M.**, le **02/12/2014** à **13:36**

Bonjour,

Vous pouvez envoyer votre lettre recommandée avec AR dès aujourd'hui en rappelant à l'employeur son obligation légale de transmettre l'attestation de salaire immédiatement conformément à l'[art. R323-10 de la Sécurité Sociale](#)

Par **Marylodisme**, le **02/12/2014** à **14:14**

Merci de la réponse rapide !

Dois-je leur fournir la photocopie dudit arrêt maladie, même si je n'ai que celle de la partie à transmettre à la sécu ?

Par **Marylodisme**, le **02/12/2014** à **14:30**

En regardant mes anciennes fiches de paies (j'ai été absente fin septembre et début octobre), il n'y a écrit "Indemnités Sécurité Sociale" que sur celle d'octobre... pensez vous qu'ils transmettent ces attestations en fin d'arrêt maladie du coup ?

Par **P.M.**, le **02/12/2014** à **15:41**

Pour l'arrêt-maladie, il aurait été plus prudent de l'envoyer par lettre recommandée avec AR ou de le transmettre contre décharge, si ce n'est pas le cas, mais il me semble inutile pour l'instant d'en joindre une photocopie...

L'attestation de salaire ne peut pas être transmise en fin d'arrêt-maladie sinon la CPAM ne pourrait pas calculer me montant des indemnités journalières et ce n'est pas prévu comme ça, en revanche, il faut un délai pour leur versement qui se fait normalement par quinzaine en fin de période...

Par **Marylodisme**, le **02/12/2014** à **16:05**

Ok, donc c'est bien qu'ils ne veulent pas l'envoyer...

J'ai RDV demain matin 8h avec mon médecin pour éventuellement prolonger cet arrêt.

Je pensais donc envoyer cette prolongation, en même temps que le courrier dont vous me parlez, demain matin en LRAR en précisant dans la lettre que mon arrêt est en pièce jointe (pour ne pas qu'ils prétendent qu'il n'y avait qu'une lettre).

J'irai ensuite directement à la CPAM pour y déposer leurs volets et voir avec eux si en fournissant mes dernières fiches de paies ils pouvaient débloquer le truc (j'ai lu que ça pouvait se faire dans certaines CPAM).

Qu'en pensez vous ???

Je stresse tellement, je ne fais que réfléchir à ce que pourrait faire ma gérante pour me nuire (je n'en dors pas, ou difficilement ; d'où mon appel matinal à la CPAM car j'ai pensé cette nuit à l'éventualité où elle prétendrait ne pas avoir reçu l'arrêt vu qu'elle n'avait pas répondu à mes messages quand je le lui avait dit...).

J'en ai marre :-)

Par **P.M.**, le **02/12/2014** à **16:11**

Effectivement, vous pouvez essayer cette démarche vis à vis de la CPAM mais il n'est pas sûr que ce soit accepté...

Plus vous stressez et plus cela pourrait contenter la gérante si elle le savait, il vaut toujours mieux essayer de prendre les événements sereinement et avec recul...

Par **Marylodisme**, le **03/12/2014** à **14:18**

Bonjour,

J'ai envoyé le courrier ce matin en même temps que la prolongation de mon arrêt. Puis suis allée à la CPAM poser cette prolongation et leur demander conseil... ils ont directement téléphoné chez mon employeur et la conseillère vient de me laisser un message vocal pour me dire que c'était ok car elle avait enfin les attestations.

Du coup j'ai envoyé mon courrier pour rien et ça va encore être mal prit, mais au point où j'en suis avec eux...! [smile3]

Je me demandais, du coup, j'avais lu que au bout de 30 jours d'arrêt mon employeur devait me faire passer une visite médicale à mon retour... et s'il ne le fait pas qu'est ce qui se passe ? (c'est pas pour tout de suite je sais, mais je me renseigne.)

Est ce que je réclame ? Est ce que le médecin du travail réclame ? Est ce que je retourne au travail quand même ? Est ce que personne ne vérifie vraiment ?

(je résous une question, 2 nouvelles arrivent [smile25])

Par **P.M.**, le **03/12/2014** à **14:45**

Bonjour,

Effectivement, l'employeur doit vous faire passer une visite de reprise pour tout arrêt d'au moins 30 jours...

Lorsque vous saurez que normalement l'arrêt ne sera pas prolongé, je vous conseillerais d'en informer l'employeur par lettre recommandée avec AR en lui demandant d'organiser la visite de reprise pour qu'elle soit programmée dès le lendemain du terme de l'arrêt en cours car vous souhaitez la passer avant de vous rendre à l'entreprise pour travailler...

Par **Marylodisme**, le **05/12/2014** à **20:32**

Bonjour à tous.

Je reviens vers vous car j'ai été payée moins que d'habitude alors que mon arrêt n'était qu'à partir du 20 (j'ai donc fait presque 3 semaines).

La Sécu a du prendre du retard du coup à cause des attestations, mais je sais pas trop quoi penser...

Par **P.M.**, le **05/12/2014** à **20:42**

Bonjour,

Comme je vous l'ai déjà dit, il faudrait faire vérifier vos feuilles de paie...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014** à **15:57**

Bonjour à tous !

Je reviens vous voir : j'ai reçu ma fiche de paie avec 4 jours de retard par rapport à d'habitude et elle me dit qu'ils retiennent (environ) 400€ pour "absence maladie non payée".

Je reviens de la CPAM, la jeune femme m'a dit qu'ils avaient surement décidés de vraiment me faire ***** car ils n'avaient cette fois pas demandé la subrogation et que donc je serais payée 50% par la CPAM !! (contrairement à mon arrêt de septembre ou mon salaire était resté inchangé)

Sincèrement, je m'en tape de l'argent, l'attitude infantine de ma gérante, par contre, m'énerve au plus haut point !!

En gros, là, si je ne m'étais pas renseignée quant à ces attestations, je n'aurait été payée que 700€ pour novembre ET décembre (en arrêt jusqu'à la fin du moi).

Ne sont ils pas obligés de maintenir une partie du salaire ?

Comment peut-on savoir de quelle convention collective on dépend ? (j'ai fouillé fiches de paie et contrat ce n'est que écrit "Régime général" sur mes fiches de paie)

Comment savoir si j'ai le droit à quelque chose de la part de la mutuelle de l'entreprise ?

Par **P.M.**, le **10/12/2014** à **17:11**

Bonjour,

La mutuelle de l'entreprise ne prend par forcément en compte les arrêts-maladie si c'est uniquement les dépenses de santé et vous avez dû recevoir une notice récapitulant les garanties lors de votre entrée dans l'entreprise ou de son instauration si c'est plus récent...

Pour l'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident, je pense que vous l'avez déjà étudiée grâce au lien que je vous ai fourni...

Apparemment, l'employeur indique qu'aucune Convention Collective n'est applicable mais il faudrait le vérifier auprès de l'Inspection du Travail...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014 à 17:45**

Merci pour cette réponse rapide !

J'avais bien vu ce lien, lu et relu d'ailleurs pour essayer de comprendre ce qu'a fait mon employeur, mais tant de cas particuliers et tant de convention différentes qui impliquent des choses différentes... je m'y perd.

En gros, selon votre lien j'aurais le droit à 30 jours où je touche 90% du salaire (je suppose qu'il faut y soustraire les 15 jours d'arrêt que j'avais déjà eu plus tôt dans l'année). Et le reste à 60% de mon salaire habituel.

Ce que je me demandais (esprit trop tordu qu'est le mien pour pas comprendre un truc pourtant simple ?) c'est si ce que je dois toucher c'est le salaire dû pour les jours travaillés + 90% des jours en absence maladie ? (soit en gros $700 + 90\% \times 400$)

Ou est-ce que le salaire payé (soit brut moins absences maladie) doit être égal à 90% du salaire habituellement versé ? ($1100 \times 90\%$).

En gros, est ce que l'employeur a le droit de ne payer que les jours travaillés, point ? Que va-t-il se passer pour décembre alors, où je n'ai/ne vais pas du tout travaillé/er ? (je répète, je ne suis pas inquiète d'un point de vue financier, mais cherche à prouver que mon employeur "cherche à me nuire" me croyant trop faible pour riposter.)

S'il n'a pas le droit, quels sont mes recours ?

Est-il normal que pour mon arrêt de septembre il y ai eu subrogation et maintien de salaire, et pas cette fois-ci ?

Pour la mutuelle je ne pense effectivement pas qu'elle prenne ceci en compte, question idiote désolée. ;-)

Régime général veut donc dire que je ne dépend d'aucune convention ? J'irais rendre visite à l'inspection du travail sous peu de toute façon...

Par **P.M.**, le **10/12/2014 à 18:22**

Si vous avez déjà perçu dans l'année pour un premier arrêt un maintien du salaire à 90 % après 7 jours de carence sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale si perçes directement, effectivement, il faut le déduire...

Après 30 jours c'est à 66% pour une nouvelle période de 30 jours...

Sur une même feuille da paie, la période travaillée doit bien sûr être payée à 100 % et c'est

celle en arrêt-maladie qui doit être payée à 90% mais je vous rappelle que ce n'est qu'à partir du 8° jour...

C'est quand même plus facile pour vous éventuellement en vous faisant aider de savoir si l'employeur vous doit encore une indemnisation ou si vous êtes arrivée au terme des 60 jours...

Ce n'est pas une bonne méthode de chercher à prouver que l'employeur "cherche à vous nuire" mais il faudrait contrôler ce à quoi vous avez droit et il semble que l'employeur vous devait encore le maintien du salaire suivant ces règles définies dans le dossier et ci-dessus...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014 à 18:38**

Non, mon autre arrêt était avec maintien du salaire... donc j'ai pas à le soustraire d'après ce que vous dites.

Mais du coup, pour cette période là je n'ai été en maladie que 7 jours (le reste sera sur décembre) donc ce serait normal.

Ce sera donc ma prochaine paie qui devrait être à 90% si je suis bien ce que vous m'expliquez.

Dois-je "me plaindre" auprès d'une quelconque autorité à propos de ce changement de manières de procéder ?

En tout cas, encore merci de prendre le temps de m'expliquer tout ça...

Par **P.M.**, le **10/12/2014 à 18:45**

Mais évidemment que vous avez normalement à le déduire des 60 jours que vous avez droit à indemnisation et c'est bien ce que je vous ai indiqué mais peut-être que l'employeur a fait une erreur...

Je ne vois pas auprès de quelle "autorité" vous pourriez vous plaindre sauf d'engager une procédure devant le Conseil de Prud'Hommes si l'employeur ne respecte pas ses obligations mais pas s'il vous paie à 100 % pendant un arrêt s'il devait ne le faire qu'à 90 % après une carence de 7 jours...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014 à 19:01**

J'ai jamais été impolie/rude envers vous, je vous demanderais de faire de même étant donné mon ignorance en ce qui concerne le droit au travail...

Seulement vous disiez " il semble que l'employeur vous devait encore le maintien du salaire suivant ces règles définies dans le dossier", cette situation vous paraissait apparemment bizarre à vous aussi et je demandais simplement conseil sur comment gérer la chose, rien de mieux.

Et du coup je pensais que maintien du salaire à 100% + subrogation était un cas différent de maintien du salaire à 90%... mea culpa.

En gros, je retourne travailler en fin de mois, et verrai tout ça en fonction de ma paie de décembre. Juste ?

Encore désolée.

Par **P.M.**, le **10/12/2014 à 19:14**

Il faudrait que vous indiquiez en quoi j'ai été impoli car nous ne devons pas avoir la même définition...

Il serait donc peut-être préférable que je ne vous réponde plus pour ne pas subir de telles accusations...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014 à 19:23**

J'ai cru sentir de l'exaspération dans votre dernier message. Désolée si ce n'était pas le cas.

Vos connaissances me sont très utiles : j'ai beau chercher je ne trouve pas les réponses pour mon cas personnel, et vous êtes le seul qui prenne le temps de me répondre sur le forum, merci.

Dans tous les cas je vais faire comme j'ai dit, et essayer de reprendre le travail pour voir ce qu'il se passe...

Par **P.M.**, le **10/12/2014 à 19:42**

Ce n'est pas le cas, mais il ne me semble pas qu'une exaspération aurait pu être considérée comme une impolitesse...

A la limite, il sera toujours temps de voir si l'employeur décompte du temps d'indemnisation du précédent arrêt, mais il faudrait déjà qu'il vous indemnise pour celui-ci et pour cela, s'il n'a pas demandé de subrogation pour les indemnités journalières et que vous les percevez directement, il faudrait lui transmettre les bordereaux de versement en en conservant copie... De toute façon, vous n'avez pas le choix que de démissionner ou de reprendre le travail si l'employeur ne vous notifie pas un licenciement en demandant que soit organisée la visite de reprise...

Par **Marylodisme**, le **10/12/2014 à 20:01**

J'ai reçu les indemnités de la CPAM sur mon compte aujourd'hui. Je ne savais pas que je devrais transmettre un papier à l'employeur (je n'avais jamais été malade de ma vie de

salariée), je suppose que je vais pas tarder à le recevoir. Ai-je un délais pour le lui remettre ?
Je suppose que tout sera indiqué sur le bordereau lui-même...

Je vais reprendre, je pense que mon employeur attend la fin de mon arrêt pour me licencier et c'est tout ce dont j'ai envie maintenant !

Par **P.M.**, le **10/12/2014** à **20:39**

Puisque l'employeur ne verse que le complément, il faut bien qu'il connaisse le montant des indemnités journalières et vous pourrez transmettre le bordereau dès que vous l'aurez reçu où normalement les informations nécessaires sont indiquées...

Vous pourriez même avoir cela en ouvrant un compte sur [ce site](#) et vous n'auriez plus qu'à les imprimer...