Image not found or type unknown

Licenciement en cours d'A.M. lié aux conditions de travail

Par **laelyth**, le **14/10/2012** à **19:00**

Bonjour à tous ;

Je suis en arrêt de travail depuis février suite à une grosse dépression résultant du comportement de ma responsable (non définition de mon poste d'assistante, brimades répétées devant mes collègues, manque de respect, décrédibilisation etc ...)
J'ai alerté le service RH et le CHSCT de mon entreprise de cette situation, ceux-ci ont alors ouvert une enquête.
J'ai été interrogée ainsi que ma responsable et mes 2 collègues (vendeuses).

J'ai été convoquée il y a quelques jours à un entretien préalable au licenciement auquel je me suis rendue seule (aucun représentant du personnel n'ayant pu se déplacer). A mon grand étonnement, la DRH m'annonce que la cause du licenciement envisagé est l'insuffisance professionnelle. Bien évidemment, mes collègues ont toutes contesté les propos et faits que je rapportais et se sont toutes liées à dire que j'étais incompétente. Je vous passerais tous les détails qui font que j'ai essayé de faire mon travail correctement dans une ambiance plus que mauvaise, déstabilisante et humiliante. Je précise qu'en 10 années dans le commerce j'ai toujours satisfait mes employeurs et j'ai même été ma propre patronne.

Bref, j'ai quelques questions à vous poser :

Peut-on me licencier pour insuffisance professionnelle durant mon arrêt de travail?

Ma direction a pris connaissances des "faits qui me sont reprochés et qui justifieraient cette insuffisance" en Juin dernier.
Or, il me semble que l'on ne peut être licencié plus de 2 mois après que la direction ait pris connaissances des faits reprochés au salarié.

Merci de m'avoir lue.

Par **P.M.**, le **14/10/2012** à **19:17**

Bonjour,
Normalement, le licenciement pour insuffisance professionnelle n'est pas disciplinaire et donc le délai de deux mois après que les faits soient commis ou que l'employeur en ait eu

connaissance ne s'applique pas forcément, en revanche, il devrait être motivé par des éléments précis et vérifiables et l'employeur devrait être en mesure de démontrer que vous aviez à votre disposition les moyens pour accomplir vos tâches ainsi que la formation nécessaire...
Par ailleurs, un arrêt-maladie non professionnelle n'empêche pas qu'une procédure de licenciement soit engagée pour des motifs extérieurs à la maladie...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés