



licenciement - obligation de l'employeur - discrimination

Par quartz, le 28/10/2010 à 13:11

Merci de votre réponse. Les faits :

j'ai été embauché en CDI. 1 semaine avant la fin de ma période d'essai (6mois), l'employeur me propose de rompre le contrat pour être embauché dans une de leur association. Je finis la période d'essai et commence dès le lendemain dans l'association : même lieu et poste de travail, même salaire et coefficient, même convention collective et complémentaire, même dossiers et même responsable et directeur. Cette association démarrant, j'ai été sur tous les fronts. Après 15 mois, entre les urgences et le nouveau dossier, j'ai accumulé un retard administratif. j'étais la seule salariée sur le terrain dans cette association.

Debut janvier je commence une formation continue sur 12 mois. Celle ci est necessaire pour parfaire mon activité car je "perdis trop de temps à rechercher les informations adéquates pour traiter mes dossiers. Mars, je suis insulté par deux salariées de l'asso dont la responsable de service.

Insultes que je n'ai pas acceptées et pour lesquelles j'ai demandé au Directeur une confrontation avec les deux salariées pour qu'il n'y ait pas d'autres insultes.

La responsable a estimé que l'autre salarié n'avait pas à être présente, ni même le représentant du personnel que j'avais sollicité.

Cette confrontation n'a rien donnée car la responsable avait "conseillé" deux salariées dont l'auteur des insultes de faire des courriers que m'a lu le directeur. Ces courriers n'ont été que diffamation et m'ont discrédité.

Après avoir eu un malaise sur mon lieu de travail, j'ai été en maladie (tress, insultes c'en était trop). Le jour de reprise de travail coïncidait avec un jour de formation à laquelle je me suis rendue. Le lendemain, on me refusa l'accès à cette formation sur ordre de la responsable de service/association.

j'ai craqué : de nouveau arret maladie d'un mois. Lors de ma reprise de travail, la responsable me refuse le poste : elle exige une visite médicale (obligatoire après 2 mois d'arret). Elle fait un long courrier au médecin du travail que j'aperçois lors de la visite.

Je lui porte mon aptitude et immédiatement elle me notifie, en main propre, un courrier de mise à pied conservatoire avec entretien préalable à licenciement qu'elle a elle même organisé (plus de directeur !)

résultat : licenciement pour insuffisance professionnelle et perte de confiance.

Sur les insultes, je n'ai pas de témoignage.

Qu'en pensez vous

Par **P.M.**, le **28/10/2010** à **13:27**

Bonjour,

De toute façon normalement une insuffisance professionnelle et perte de confiance ne constitue pas une faute grave et il n'y aurait pas dû avoir mise à pied conservatoire...

Il faudrait savoir si vous avez été assisté lors de l'entretien préalable et quel est le motif complet invoqué dans la lettre de licenciement...

Par **quartz**, le **28/10/2010** à **16:47**

Rebonjour,

Personne n'a été "disponible" pour m'assister lors de l'entretien.

Les motifs invoqués sont essentiellement des retards avec les conséquences que cela aurait pu engendrer, que des suppositions.

Rien qui ait causé un préjudice réel et avéré à l'association.

La mise à pied conservatoire est elle justifiée ? car il n'y avait aucun danger pour l'association et j'ai été absente pendant plus de 2 mois période pendant laquelle l'employeur a eu le temps de contrôler mon activité. Les faits qui m'ont été reprochés sont les même que ceux invoqués lors de la confrontation et reprise lors de l'entretien préalable.

Le responsable de service est devenu entre temps responsable de l'association. il visait un grade plus important. cette histoire est venu saborder ses plans.

La représentante des salariés ne s'est plus manifestée. Il est vrai que la personne qui m'avait insulté a écrit dans son courrier que je la harcelais moralement depuis mon entrée à l'association. Cette dernière avait oublié que depuis mon entrée nous avions partagés repas, gateau des rois ect ... Ces accusations qui sont fausses m'ont très affecté.

Après cette mise à pied conservatoire, le licenciement aurait-il dû être prononcé que sur la base d'une faute (grave ou lourde) ?

il y aurait pu avoir une sanction moins importante ?

Le motif complet du licenciement est insuffisance professionnelle et perte de confiance.

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **28/10/2010** à **17:22**

Si le motif complet indiqué dans la lettre de licenciement est seulement textuellement insuffisance professionnelle et perte de confiance, sans aucun autre complément, c'est très largement insuffisant pour constituer une cause réelle et sérieuse...

Puisque vous n'avez pas été licencié pour faute grave ou lourde la période de mise à pied conservatoire doit vous être rémunérée et vous devriez accomplir votre préavis ou, si vous en

êtes dispensé, il doit vous être indemnisé...

Par ailleurs, vous avez droit à l'indemnité de licenciement...

Tout ceci en dehors d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et dommages-intérêts que vous pourriez obtenir devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas sanctionner une faute commise ou dont il a eu connaissance il y a plus de deux mois, en admettant qu'il y en ait une et c'est sans doute pour cela qu'il a choisi ce motif mais qui tient rarement à l'analyse du Conseil de Prud'Hommes...

Par **quartz**, le **28/10/2010** à **18:22**

Merci de votre réponse
vous me redonner courage