



Dégradation soudaine des relations professionnelles ? besoin d'as

Par Celine7867890

J'étais convoquée à un entretien de mi-année avec ma N+1. En arrivant dans la salle, j'ai constaté la présence de mon N+2, ce qui m'a immédiatement alertée sur la nature potentiellement délicate de l'échange à venir.

L'entretien a rapidement pris un tournant inattendu. Mon N+2 m'a principalement fait des reproches sur la qualité de mon travail, affirmant que je ne travaillais « pas clairement », sans que ces accusations soient étayées concrètement. J'avais pourtant préalablement alerté par mail sur ma situation de surcharge de travail, ce qui n'a manifestement pas été pris en compte.

Durant cet échange, il m'a également reproché des éléments dont je n'avais jamais eu connaissance auparavant. Or, j'avais sollicité un point avec ma N+1 deux jours avant cet entretien, et à aucun moment elle ne m'a évoqué ces problèmes, alors que nous avons jusque-là une relation de travail cordiale et fluide (c'était par ailleurs une ancienne collègue avec qui je m'entendais bien).

C'est au cours de cet entretien que j'ai appris leur intention de me placer soit sur un Plan d'Amélioration des Performances (PIP), soit d'envisager une rupture conventionnelle. Mon N+2 m'a même dit, en substance, qu'il vaudrait « mieux opter pour une rupture conventionnelle », car ce serait « dommage » que je parte suite à un plan pour insuffisance professionnelle. J'ai été profondément choquée par ces propos et par la brutalité de la situation.

Je tiens à préciser que je n'ai jamais reçu aucun avertissement préalable, ni fait l'objet d'un quelconque entretien disciplinaire ou formel concernant mon travail avant cet échange.

Je suis aujourd'hui extrêmement surprise et déstabilisée par ce qui s'est passé, et je cherche à comprendre mes droits et les recours possibles dans cette situation.

Par kang74

Bonjour

Vote hiérarchie vous informe que pour eux il y a un problème de performance par rapport aux résultats qu'ils en attendent .

Au vu de vos relations passées avec votre N+1 on comprend la présence du N+2
Ils vous proposent des solutions .

Pas besoin qu'il y ait d'antécédent pour pouvoir le faire .

Vous comprenez donc que votre emploi est menacé .

Il faut maintenant comprendre que quoi que vous vouliez et quelque soit la réalité des choses, si votre employeur ne veut plus de vous, il vous licenciera .

Le recours possible se passera après le licenciement et ne vous permettra pas de retourner à votre poste .

Quelle est votre ancienneté ?

Par Xav84

Bonjour,

Donc, à vous lire, il n'y a rien à faire. Aucun écrit?

L'employeur fait ce qu'il veut sans besoin de caractériser les faits / manquements ?

mieux, "Ils vous proposent des solutions .".

Rassurant !

Par Isadore

Bonjour,

L'employeur fait ce qu'il veut sans besoin de caractériser les faits / manquements ?

Juridiquement, l'employeur est obligé de caractériser les manquements pour pouvoir valablement licencier un salarié pour insuffisance professionnelle.

Mais sauf salarié protégé, l'employeur peut toujours licencier pour un motif bidon. Cela se règle ensuite aux prudhommes si le salarié lance un recours.

Evidemment si le salarié a beaucoup d'ancienneté c'est un jeu qui peut coûter cher à l'ancienneté.

Mais si le salarié a peu d'ancienneté l'indemnité pour licenciement abusif sera faible, et parfois ne vaut même pas le temps et l'énergie consacrés au recours.

Mon N+2 m'a même dit, en substance, qu'il vaudrait « mieux opter pour une rupture conventionnelle », car ce serait « dommage » que je parte suite à un plan pour insuffisance professionnelle. J'ai été profondément choquée par ces propos et par la brutalité de la situation.

Si vous avez une grande ancienneté, la rupture conventionnelle n'est pas du tout avantageuse pour vous car il sera presque impossible d'assigner votre employeur aux prudhommes pour avoir rompu abusivement le contrat.

Si vous avez une protection juridique, contactez la, sinon prenez contact avec une permanence syndicale.

Par Xav84

Bonjour,

Sauf qu'un salarié proactif sera en bien meilleure posture devant le tribunal si tribunal il faut saisir.

Ne rien faire n'est jamais la bonne méthode !

Certes, un employeur peut licencier pour un motif bidon, mais peut être que ce motif cache un discrimination ou autre.

Allez le prouver sans aucun écrit le dénonçant !

Les avocats des employeurs le soulèvent tous les jours !

Par Celine7867890

Bonjour,

J'ai 3 ans et 4 mois d'ancienneté.

Par Celine7867890

Bonjour,

J'ai 3 ans et 4 mois d'ancienneté.

Par Celine7867890

Bonjour,

J'ai 3 ans et 4 mois d'ancienneté.

Par kang74

Sans arrêt de travail ? Petite ou grosse entreprise ?

Au max 4 mois de salaire d'indemnisation SI un juge statue su un abus .

Donc concretement si vous négociez une rc avec plus de 2 mois de salaire en plus que l'indemnité, vous vous évitez la procédure d'un an .

Et l'eventuelle ambiance ou on va vous attendre au tournant .

Par Celine7867890

Sans arrêt de travail et c'est un GIE avec une centaine d'employés.
Je dois faire quoi ?

Par Celine7867890

Sans arrêt de travail et c'est un GIE avec une centaine d'employés.
Je dois faire quoi ?