



Incitation à la démission et menace de licenciement

Par molinga

Bonjour,

Je vous contacte au sujet de ma compagne officiellement cheffe de caisse dans la grande distribution.

Après changement de direction, on la pousse à abandonner son poste pour être rétrogradée (elle est même invitée à signer un document stipulant qu'elle accepte d'être rétrogradée).

Suite à son refus, on lui mène la vie dure en lui faisant clairement savoir qu'on va la faire partir. C'est devenu intimidation et harcèlement avec des inventions de fautes qu'elle aurait commises. C'est au moins la deuxième fois qu'elle se met en arrêt maladie à cause de cette situation. Elle sera bientôt convoquée sans doute pour un entretien préalable à son licenciement pour une faute qu'on pourra facilement inventer, tout en dressant ses collègues contre elle qui de peur de perdre leur emploi.

On ne sait plus quoi faire et il est désormais clair qu'elle ne pourra plus travailler dans cette entreprise. A-t-on le droit de traiter les employés de la sorte ? Que faire ?

Par chamce

si elle considère en cas de licenciement qu'il est abusif il faudra saisir les prud'hommes qu'elle n'en parle à personne sur son lieu de travail afin que son chef ne soit pas au courant de ses intentions. Elle peut aussi adresser une lettre envoyée en recommandé avec accusé de réception à sa hiérarchie lui rappelant ses obligations

"L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher."

Par molinga

Merci beaucoup de votre message.

Pour tout dire, cela dure depuis plusieurs mois et elle a dû écrire à l'Inspection du travail qui a contacté l'employeur pour lui indiquer que ce n'était pas légal de pousser quelqu'un à se rétrograder. Seulement, cela n'a fait qu'empirer puisque l'employeur passe son temps maintenant à chercher quoi lui reprocher comme s'arranger pour qu'il manque quelques euros dans la caisse pour trouver une faute.

Elle est en arrêt depuis mercredi dernier le jour on lui a gueulé dessus et lui remis une convocation où ils disent qu'elle a signé l'avoir reçu alors que ce n'est pas le cas.

Quand elle a répondu par mail, qu'elle n'avait rien signé et que de toute façon son arrêt lui interdisait de sortir à leur rendez-vous, l'employeur vient d'envoyer un autre mail ce soir pour la convoquer demain soir. Et bien sûr il lui dit qu'elle ne peut être accompagnée que d'un autre employé alors même qu'aucun employé ne risquera son poste pour aller la soutenir et qu'on les a tous dressés contre elle.

Ce soir elle a voulu aller demander conseil à un Avocat, mais celui-ci l'a presque prise pour une mythomane et s'est empressée d'encaisser 50€ la consultation en lui disant qu'elle n'avait pas de preuve...

Par chamce

"L'employeur peut-il convoquer à un entretien préalable de licenciement le salarié qui est en arrêt maladie ?

Oui. Il n'existe aucune objection pour interdire à l'employeur de convoquer le salarié en arrêt maladie à un entretien préalable de licenciement ou à un entretien disciplinaire. L'employeur est même tenu de le faire, pour respecter les délais de prescription, notamment dans le cadre d'une procédure disciplinaire. L'employeur a ainsi deux mois à compter des faits fautifs, ou de la connaissance des faits fautifs, pour engager la procédure qui n'est pas suspendue en raison de la maladie du salarié. Un arrêt du 26 mai 2004 rappelle que convoquer un salarié en arrêt maladie à un entretien

préalable ne vicie pas la procédure. L'employeur doit veiller à organiser l'entretien, le cas échéant, pendant les heures de sorties autorisées.

Le salarié peut-il demander un report de l'entretien ?

Oui, mais l'employeur n'est pas obligé d'y faire droit. S'il le fait, il doit organiser le report en prenant garde de bien respecter les délais. Attention toutefois. Dans un arrêt du 1er février 2001, la Cour de cassation a estimé que « l'employeur qui savait que le salarié allait subir une grave opération, l'avait volontairement mis dans l'impossibilité de se présenter à l'entretien préalable et s'était abstenu de lui laisser le temps de présenter ses observations pour les motifs du licenciement » avait fait preuve d'une « intention dolosive ».

Le salarié peut-il malgré tout faire valoir ses observations ?

Oui. Une lettre DGTE du 18 janvier 1974 précise que si le salarié ne peut pas se rendre à l'entretien, « l'employeur doit fixer l'entretien de manière telle que l'intéressé puisse se faire représenter, qu'il puisse prendre connaissance des motifs de son licenciement et qu'il soit mis en mesure de faire part de ses observations ».