



Licenciement - Rupture conventionnelle

Par Micka78

Bonjour à tous,

Etant victime de harcèlement, pression et mensonge, j'ai été déposé une main courante contre le collègue concerné et qui est protégée par ma responsable.

Ayant appelé après mon PDG pour lui parler de la situation, il m'a reçu en entretien informel pour parler du souci. Je lui ai expliqué la problématique et signalé l'obligation que j'avais eu de déposer plainte à l'encontre de mon collègue (menaces faites à plusieurs reprises sur TEAMS et supprimées pour n'en laisser aucune trace). Mon PDG a été contrarié de cette main courante sur le coup mais m'a laissé entendre une bonne évolution.

J'ai été convoqué ce matin : revirement de situation. Il ne veut pas que je reste car ma plainte est vécue comme une trahison rendant impossible ma présence dans l'entreprise (sachant que cette main courante n'a pas été ébruitée de mon côté mais par ma responsable à plusieurs personnes). Evidemment ma responsable est complice et est donc parfaitement avertie de l'attitude de mon collègue.

Mon patron ne parle pas de licenciement mais insiste pour une rupture conventionnelle venant de moi. Il m'a indiqué que je n'avais fait aucune faute grave ou lourde dans l'entreprise.

Ayant trouvé un autre boulot et commençant le 9 octobre, je ne sais pas quoi faire entre la prise d'acte, le licenciement, la rupture conventionnelle où le "je pars pas". J'ai prévenu l'inspection du travail. Pour la médecine du travail impossible de prendre rendez-vous car je n'ai eu aucune visite suite à mon embauche il y a 6 mois et que les coordonnées du médecin du travail ne figure nul part dans mon entreprise.

J'aime mon boulot dans cette boîte et cela me fait suer de devoir partir, et je ne souhaite pas partir sans contrepartie financière surtout vu l'injustice de la situation.

Que feriez vous à ma place ?

Merci

Par morobar

Bonjour,

Que feriez vous à ma place ?

Déjà je serai plus discret.

La main courante ou le pipi de chat c'est à peu près du même effet.

insiste pour une rupture conventionnelle venant de moi.

Cela n'a aucun sens, la rupture conventionnelle implique l'accord des 2 parties qui que ce soit qui la propose à l'autre.
entre la prise d'acte

Inutile d'y penser dans les circonstances que vous exposez. Vous rallongerez les délais sans certitude de gagner quoique ce soit.

Acceptez la rupture conventionnelle et partez.

J'ai prévenu l'inspection du travail.

C'est une erreur.

En effet il n'est pas compétent pour régler le litige, c'est de la compétence EXCLUSIVE du conseil des ^prudhommes.

Par contre il est compétent pour avaliser la rupture conventionnelle, sauf s'il est avisé d'une situation conflictuelle.

Par kang74

Bonjour

[url=https://www.forum-juridique.net/travail/salaries/harcelement/harcelement-ou-pas-t41037.html]https://www.forum-juridique.net/travail/salaries/harcelement/harcelement-ou-pas-t41037.html[/url]

Avec une ancienneté de 6 mois, vous ne gagnerez pas grand chose à part du temps à faire une prise d'acte, vous pourrez par contre y perdre en droit au chômage si le CPH ne vous suit pas (votre dossier est assez pauvre pour faire engager la responsabilité de votre employeur, les changements de bureau pouvant même être interprétés par une action de sa part pour surveiller le problème).

Le licenciement est du seul pouvoir de la direction, mais je ne suis pas sûre qu'il tente le motif de la perturbation de l'entreprise (qui, si c'était une plainte, pourrait être envisagé ultérieurement).

Le mieux pour vous aurait été la rupture conventionnelle, mais comme dit Morobar, en contactant l'inspection du travail au sujet de la situation conflictuelle, vous avez à peu près réduit vos chances à zéro.

Vous avez trouvé un boulot au 9 Octobre, si déjà vous pouviez négocier une dispense de préavis, cela serait pas mal.

Il est impossible sans cela qu'au 9 Octobre vous soyez libre de tout contrat.

Par Micka78

Mon patron a contacté pour savoir quoi faire et attend son retour, car il ne peut pas me licencier pour cause réelle et sérieuse.

Je lui ai proposé une rupture conventionnelle avec 2 mois de salaire ce qui lui coûtera bien moins en termes d'ennuis que le fait que je n'ai pas fait la visite médicale d'embauche et que les coordonnées de la médecine du travail ne figure pas dans l'entreprise. J'attends son retour.

J'ai précisé à mon patron que je comprenais sa décision mais que me licencier pour de l'amour propre (responsable qui n'a pas apprécié que je signale à notre PDG qu'elle ne m'encadrerait pas alors qu'un projet de 200 000 euros est en cours alors que le CA de l'entreprise est de 800 000 euros) était certes l'option de facilité mais ne réglait en rien le fond du problème que ma responsable ne mène pas son équipe et qu'elle lui fasse croire le contraire (enfin c'est plus le cas, car elle a reconnu devant lui la situation).

Par kang74

Je lui ai proposé une rupture conventionnelle avec 2 mois de salaire ce qui lui coûtera bien moins en termes d'ennuis que le fait que je n'ai pas fait la visite médicale d'embauche et que les coordonnées de la médecine du travail ne figure pas dans l'entreprise. J'attends son retour.

Le problème c'est que même si vous et lui êtes d'accord, c'est l'inspection du travail qui décide de son homologation. Donc si vous êtes allé dire à l'inspection du travail que vous étiez victime de harcèlement moral, elle ne l'homologuera pas.

Si vous avez déjà eu une visite d'information dans les 5 ans pour un emploi similaire, la VIP n'est pas forcément requise à l'embauche.

Article R4624-15

Modifié par Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 - art. 1

Lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2° Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;

3° Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années.

Par morobar

Bonjour,

EN fait vous ne comprenez rien au fonctionnement d'une entreprise.

Signaler à son patron que son responsable est incompetent revient à dire;

* monsieur vous avez mal choisi, en fait vous êtes incompetent à diriger l'entreprise puisqu'inapte à trier votre encadrement.

Il y a longtemps qu'on sait que les "petits chefs" sont toujours les moins compétents de l'équipe.

Par Micka78

Vous indiquez que "Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude"

Ce n'est pas le cas et mon patron ne sait pas si j'ai déjà passé une VIP et quand.

"Bonjour,

EN fait vous ne comprenez rien au fonctionnement d'une entreprise.

Signaler à son patron que son responsable est incompetent revient à dire;

* monsieur vous avez mal choisi, en fait vous êtes incompetent à diriger l'entreprise puisqu'inapte à trier votre encadrement.

Il y a longtemps qu'on sait que les "petits chefs" sont toujours les moins compétents de l'équipe."

J'aurais du faire quoi ? Faire le projet, me planter, et me faire licencier pour faute sérieuse car ma responsable n'a pas fait son boulot sauf me dire "voilà ta chaise et ton ordinateur, débrouille toi". Mon patron devrait me remercier car je lui ai surtout évité une catastrophe financière et clientèle (nous hébergeons des sites web et mon boulot consiste à refaire tout le système. En cas de raté bonjour les conséquences).

Par Micka78

J'ai eu mon patron au téléphone : il me propose une rupture conventionnelle mais commençant le 9 octobre mon nouveau boulot, il y a un délai à respecter. Pour que je ne le fasse, il me propose de me dispenser de ce délai et que j'arrête tout de suite. Est ce que cela est possible ?

Merci

Par kang74

Que vous fassiez tout de suite quoi ?

Comme déjà dit, il est impossible, même en démissionnant, d'être disponible pour le 9 Octobre .

Le délai, ce n'est pas lui qui le décide , c'est le cadre légal (droit de retractation, homologation de la DREETS = 1 mois... et il faut le temps de matérialiser l'accord)

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36476/0_1?idFicheParent=F19030#0_1]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36476/0_1?idFicheParent=F19030#0_1[/url]

La seule chose dont il peut vous dispenser c'est de revenir travailler en vous faisant poser vos CP en attendant.

M'enfin c'est toujours l'inspection du travail qui homologue et comme déjà dit plusieurs fois, peu de chance si vous vous êtes déjà plaint de harcèlement moral ...

Par jpgroussard

Bonjour Micka,

laissez tomber et n'allez plus au travail ! Ça va être considéré comme une démission et mettez une croix sur ces pourris ! Vous avez un nouveau travail, c'est ce qui compte le plus. Ne vous prenez plus la tête pour si peu de choses !

Cdt et courage !