



Risque licenciement / cif / arret maladie

Par Visiteur

Bonjour,

je suis en poste en CDI depuis plus d'un an (Cadre chef de projet, SYNTEC) dans une structure internationale mais dont l'entité française représente environ 30 personnes.

Suite à certains événements (arrêt maladie 3 semaines et mauvaise communication), le climat au sein de la société change (management direct) et laisse présager (selon le DP) un licenciement à court terme me concernant.

Le DP me conseille de monter auprès de mon management et de négocier.

À ce jour aucune action officielle de leur part n'a été entamée, seulement un constat qu'un rdv a été pris à mon sujet avec le DRH Europe avec mon manager direct et son manager (mon N+2).

J'ai fait une capture d'écran de ce rdv dans les agendas partagés et demandé une explication qui à ce jour est toujours sans réponse.

Je souhaiterais me prémunir au mieux et savoir quelles sont les actions à réaliser pour ne pas être pris au dépourvu.

De plus, avant de prendre connaissance de ce vent changeant, je souhaitais faire une demande de CIF avec formation, ce que je n'ose plus faire vu la situation.

J'aimerais donc être dans un premier temps conseillé sur les actions, si il y en a, à réaliser, et savoir si demander un CIF est pertinent vu le contexte.

Je vous remercie par avance de votre temps,

Cordialement,

Par Visiteur

Bonjour monsieur stefel,

"Le DP me conseille de monter auprès de mon management et de négocier. "

Négocier quoi ? je ne comprends pas ce qu'il y a à négocier.

"J'ai fait une capture d'écran de ce rdv dans les agendas partagés et demandé une explication qui à ce jour est toujours sans réponse. "

Ca veut dire quoi ? que l'entreprise dispose d'un logiciel d'agenda dans lequel il apparaît clairement qu'un rdv est organisé à votre sujet ? je ne vous cacherai pas que demander une explication à ce sujet était pour le moins maladroit. Les managers ont parfaitement le droit d'estimer qu'un salarié pose problème et de vouloir en discuter. Qu'ils le mettent clairement dans les agendas est un peu exagéré mais c'est tout.

"Je souhaiterais me prémunir au mieux et savoir quelles sont les actions à réaliser pour ne pas être pris au dépourvu."

Vous prémunir contre quoi ? si vous êtes licencié vous ne serez pas pris au dépourvu, puisque -sauf faute grave- vous aurez un préavis.

Pour dire les choses très clairement, la demande de CIF ce n'est vraiment pas le moment. Quant au licenciement la seule chose à faire pour l'éviter (peut-être) c'est de faire le moins de vague possible. Un an d'ancienneté ce n'est rien. Vous n'avez aucune possibilité de négociation avec une si faible ancienneté et à un poste qui n'est pas stratégique.

Plus vous ferez de bruit plus vous accélérerez les choses.

Vous n'êtes absolument pas en position de force, donc plus vous bougerez plus vous resserrez les mailles du filet autour de vous.

Soit le management a déjà pris sa décision et la seule chose à faire est de chercher un autre emploi soit ils vous laissent une chance et, je le redis, la seule chose à faire c'est de bosser et faire profil bas.

Bon courage..

Par Visiteur

Bonjour,

tout d'abord merci pour la rapidité de votre réponse.

excusez ma candeur quand a certains aspects, mais je ne suis pas habitué a ce genre de situation.

Concernant le point:

"Le DP me conseille de monter auprès de mon management et de négocier. "

Le délégué du personnel semble être assez bien informé de la situation et m'a conseillé d'aller vers mon manager afin de demander un statut clair quand a ses attentes et auquel cas, si le souhait de ne pas continuer a collaborer avec moi semble évident, entamer une discussion pour partir dans les meilleures conditions.

pour ce qui est de:

J'ai fait une capture d'écran de ce rdv dans les agendas partagés et demandé une explication qui a ce jour est toujours sans réponse. "

Il s'agit d'agenda partagés sous outlook entre tout les personnes du bureau.

Chacun a son agenda et tout le monde a la possibilité de consulter celui-ci.

CE rdv était apparent, et selon la rpeonse que j'ai eu oralement, il s'agit d'un point de revue quand a une evaluation negative annuelle.

le point :Je souhaiterais me prémunir au mieux et savoir quelles sont les actions a réaliser pour ne pas être pris au dépourvu."

J'entends simplement, n'étant pas responsable dans l'immédiat de problème ou erreur spécifique , quelles seraient les actions permettant de démontrer que professionnellement mon travail n'est pas de mauvaise qualité?

ex: mail de satisfaction client,etc...

Je vous confirme par ailleurs, que je ne cherche pas a faire de vague ni a me faire licencier.

Ma demande de CIF est orienté directement sur l'activité que j'exerce aujourd'hui et me permettrait de conforter ma position et mes perspectives d'évolution.

Quels seraient les risques a demander ce CIF si l'employeur n'est pas enclin a me garder?

J'espère que ces précisions vous permettront de répondre plus précisément.

J'ai bien conscience que la situation actuelle n'est pas critique mais peut déboucher sur une situation de licenciement auquel cas , je souhaite préparer au mieux ma ligne de défense

Cordialement,

Par Visiteur

Bonjour.

Si un licenciement est envisagé il faut en effet ramasser rapidement un maximum de preuves démontrant que vous n'avez pas commis de faute. Vous devez donc emmener chez vous des copies de mail, des plannings, ou autres éléments de ce genre qui pourront démontrer que vous n'êtes pas concerné par le pb. Faites néanmoins attention de ne pas emporter de documents plus ou moins confidentiels ce qui pourrait vous valoir d'autres ennuis. Sachez aussi, que des collègues qui sont de votre coté aujourd'hui risquent fort de devenir muets ensuite. C'est très difficile de témoigner pour un salarié licencié quand on est encore en poste.

Ensuite, là où c'est compliqué c'est que vous me demandez des informations qui ne sont pas purement juridiques mais qui relèvent plutôt de la stratégie à mener. Or, pour connaître la stratégie il faut connaître les différents éléments. Or, vous ne pouvez me donner que votre point de vue.

Disons que si votre entreprise veut vraiment vous licencier ça ne sera pas bien difficile vu votre ancienneté. Si vous pensez que votre licenciement est probable n'allez pas raconter trop de choses au DP (malheureusement beaucoup ont un rôle ambigu, et d'ailleurs comment le votre sait-il tant de choses ?) ou à votre supérieur. En effet ils pourraient utiliser ensuite ce que vous leur dites pour mieux blinder les reproches qu'ils vous feront lors de l'entretien.

Quand vous dites "si le souhait de ne pas continuer a collaborer avec moi semble évident, entamer une discussion pour partir dans les meilleures conditions" je ne comprends toujours pas ce que ça signifie. C'est quoi les meilleures conditions pour vous ???? pourquoi l'entreprise négocierait-elle quoique ce soit avec vous alors que légalement elle n'a même pas à vous verser d'indemnité de licenciement ???

Si vous pensez qu'on ne veut pas vraiment vous licencier alors vous pouvez en effet tenter une explication claire avec

votre chef.

"Ma demande de CIF est orienté directement sur l'activité que j'exerce aujourd'hui et me permettrait de conforter ma position et mes perspectives d'évolution. "

Je ne peux que redire, mais ne connaissant pas la situation de l'intérieur, que ça me semblerait très maladroit de débouler, alors que vous êtes sur la sellette, avec une demande de CIF. Je peux me tromper mais pour moi ça risquerait de faire pencher la balance du mauvais coté. Ca vous permettrait peut-etre de progresser, mais ça signifie aussi que vous quittez votre poste pendant x mois.

Soit ils ont décidé de vous licencier et alors la demande de CIF relève d'une provocation car ils vous enverront forcément bouler, soit ils veulent bien vous garder et pourquoi les asticoter ?

"J'ai bien conscience que la situation actuelle n'est pas critique "

je comprends encore moins ! soit vous êtes menscé de licenciement et c'est critique soit pas !

Par Visiteur

Bonsoir,

Tout d'abord merci pour la pertinence de vos réponses et de la rapidité de votre retour.

Je prends bonne note de vos conseils et éviter d'écouter ceux du DP qui semble en effet avoir un rôle ambigu.

Lorsque j'évoque "négociier" , je ne fait que reprendre les propos du DP, qui apparemment me pousse sur une pente glissante étant donne qu'il n'y a rien a négocier.

Cependant, si je comprends bien, on peut donc licencier une personne selon son bon vouloir, c'est simplement une notion de cout a anticiper au final?

Par Visiteur

Re-bonjour.

Merci pour vos remerciements.

S'agissant de votre dernière question, je réponds par l'affirmative.

Tout n'est effectivement qu'une question de cout.

Bonne soirée.