Procédure de médiation suite à un harcèlement moral

Par Visiteur

Je suis responsable commerciale sous la responsabilité de la directrice générale depuis 3 ans.tout se passait bien (entretiens individuels annuels à l'appui)en 2009: l'entreprise connait des difficultés et souhaite pour des besoins de trésorerie se séparer de 5 des 8 boutiques dont j'ai la responsabilité. Le 30 mars 2009, est nommé un directeur commercial (dont les fonctions n'ont jamais été définies)qui s'acharne contre moi (nombreux mails à l'appui, refus de RTT, pas de réponse aux CP d'été pour mon service alors que les autres les ont eus, convocations régulières dans son bureau où il fait preuve d'agressivité à mon égard)A plusieurs reprises je lui demande quels reproches au niveau de mon travail il a à me faire et sa seule réponse c'est "c'est votre comportement que je ne supporte pas". Je précise qu'il s'agit d'une entreprise familiale dont la direction est composée de 2 soeurs et lui est le mari de l'une d'entre elles. compte tenu du changement de stratégie de l'entreprise, je pense qu'ils souhaitent à terme que mon poste disparaisse mais auraient souhaité que je parte de moi même. Deuxième phase: je tombe enceinte début avril et suis contrainte de leur annoncer le 19 mai car me missionnaient pour réaliser le déménagement d'une boutique vendue (mise en carton, chargement...) Mon médecin généraliste me fait un arrêt de travail d'une semaine, j'étais dans un état de nerfs incompatible avec une grossesse. Les choses se calment alors et le travail reprend normalement. Vendredi 12 juin dernier, je fais une fausse couche et suis hospitalisée. Mardi 17 juin, je reçois un avertissement mentionnant "des manquements professionnels ayant des répercussions sur le CA de l'entreprise". Ce Monsieur a fait une tournée des magasins le jour de ma fausse couche et me reproche un manque de suivi et d'encadrement de mon équipe. Les faits reprochés ne tiennent pas la route, j'ai beaucoup d'éléments pour le démontrer, notamment des écrits me disant de ne plus avoir d'actions sur ces magasins qui étaient en vente. Ceci est un bref résumé des évènements mais je ne peux pas continuer dans cette entreprise, l'avenir de mon poste est totalement remis en question et la pression subie est insupportable. Je ne pensais pas en arriver là mais lancer une procédure alors que je vis des moments difficiles montre combien ils portent d'égard à ma personne. Quelle démarche puis-je lancer pour m'en sortir, saisie du conseil des prud'hommes ou médiation? merci pour votre réponse

---
Par Visiteur

Chère madame,

Les faits reprochés ne tiennent pas la route, j'ai beaucoup d'éléments pour le démontrer, notamment des écrits me disant de ne plus avoir d'actions sur ces magasins qui étaient en vente. Ceci est un bref résumé des évènements mais je ne peux pas continuer dans cette entreprise, l'avenir de mon poste est totalement remis en question et la pression subie est insupportable. Je ne pensais pas en arriver là mais lancer une procédure alors que je vis des moments difficiles montre combien ils portent d'égard à ma personne. Quelle démarche puis-je lancer pour m'en sortir, saisie du conseil des prud'hommes ou médiation? merci pour votre réponse

L'avertissement était-il écrit ou bien oral? Avez-vous répondu à cet avertissement en arguant du fait que vous aviez fait une fausse couche?

Au demeurant, je ne comprends pas bien le motif qui justifierait une saisie du conseil des prud'hommes. Je comprends bien qu'il y a une mauvaise ambiance, mais cela n'est pas constitutif d'une faute et juridiquement, rien n'interdit de dire à un salarié que l'on n'aime pas son comportement dès lors qu'aucune véritable sanction n'a été prise à votre encontre (rétrogradation, licenciement).

Le mieux à faire dans ces conditions serait de négocier votre départ avec l'entreprise, en prévoyant le versement d'une certaine indemnité en contrepartie de votre départ.

Très cordialement.

Par Visiteur

L'avertissement est bien écrit envoyé le 15juin (lendemain d'annonce de ma fausse couche), je sais que je ne peux saisir aujourd'hui le conseil des prud'hommes mais dois-je laisser faire sachant que ce premier avertissement en amènera d'autres et saisir le conseil après pour licenciement abusif ? ou dois-je faire une réponse à cet avertissement reprenant les faits afin de négocier mon départ ? si oui, puis-je employer les termes de "harcèlement moral" selon l'article L122-49 du code du travail ?

Par Visiteur

Chère madame,

L'avertissement est bien écrit envoyé le 15juin (lendemain d'annonce de ma fausse couche), je sais que je ne peux saisir aujourd'hui le conseil des prud'hommes mais dois-je laisser faire sachant que ce premier avertissement en amènera d'autres et saisir le conseil après pour licenciement abusif ?

C'est bien mon avis. Ceci étant, il serait déjà bon de répondre à l'avertissement par lettre recommandé AR afin de faire valoir votre absence de faute. Cela permettra de dénoncer plus facilement le caractère abusif d'un éventuel licenciement qui serait bientôt prononcé.

Dans votre lettre, contestez simplement l'avertissement sans faire référence à un départ négocié. S'agissant de ce dernier, mieux vaut en parler de vive voix directement avec votre employeur.

si oui, puis-je employer les termes de "harcèlement moral" selon l'article L122-49 du code du travail ?

Vous pouvez tout à fait employer l'expression même si personnellement, je ne le recommande pas dans le cadre d'une procédure de négociation. Cela pourrait pousser votre employeur dans ses retranchement et le conduire à refuser toute négociation.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse, à quoi puis-je prétendre dans le cadre d'une négociation? quelles sont les dispositions juridiques dans ce cadre: puis-je demander un licenciement économique sachant qu'une procédure dans ce sens a déjà eu lieu au cours et que 2 personnes de mon service (notamment la boutique qui a fermée)en a bénéficié ?

Par Visiteur

Chère madame,

à quoi puis-je prétendre dans le cadre d'une négociation?

Tout dépend votre ancienneté. Il serait bon de calculer l'indemnité de licenciement à laquelle vous auriez droit dans le cadre d'un licenciement classique (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, plus 2/15 ème passé 10 ans.) à laquelle vous ajoutez un à deux mois de salaire si un licenciement ne serait pas justifiée.

En revanche, si les conditions de licenciement économique sont bien remplies, il sera difficile d'obtenir plus que la seule indemnité de licenciement. En effet, l'entreprise n'aurait aucun intérêt à vous verser plus que l'indemnité légale.

Très cordialement.