



Licencié après m'être plaint de harcèlement

Par QJBe

Bonjour,

En novembre de l'année dernière, j'ai commencé à me plaindre d'agressivité et de malveillance de la part de mon supérieur, auprès du département des ressources humaines de ma société.

Ils n'ont pas réussi à corriger le comportement de mon supérieur (je ne sais même pas s'ils ont essayé de faire quelque chose; en fait, ils ont ignoré mes plaintes et ont dit que je devais faire ce que mon supérieur disait, sans se soucier de ce qu'il me disait ou de la façon dont il me parlait), alors je leur ai finalement dit que je ne pouvais plus travailler avec cette personne. Cela affectait déjà mon moral, ma dignité et ma santé, j'ai dû prendre trois semaines d'arrêt médical pour épuisement.

Après cela, la direction a commencé à me couper des projets et à me donner de moins en moins de travail. Je leur ai posé la question et ils m'ont dit qu'ils cherchaient une solution pour m'impliquer dans d'autres équipes. Cela n'est jamais arrivé, ils ont reporté toute discussion sur le sujet pendant des semaines, jusqu'à ce qu'ils décident de me licencier. J'ai demandé le motif du licenciement mais ils ont refusé de me le donner à deux reprises (mes demandes ont été faites par écrit, la dernière par lettre recommandée).

Et après m'avoir envoyé le préavis de licenciement, ils me demandent de signer une convention "garden leave", une dispense de prestations avec salaire régulier pendant la moitié de la durée du préavis normal (et ils me paieront de l'argent pour le reste du préavis si je ne trouve pas d'autre emploi entre-temps). Je ne sais pas pourquoi ils essaient de m'imposer cette convention, je vais essayer de mieux comprendre ses termes, mais avant cela, pourriez-vous m'aider avec quelques questions :

- Est-il normal que j'aie été retiré des projets, puis licencié, après m'être plaint de harcèlement? Est-ce légal?
- Peuvent-ils refuser de me donner le motif du licenciement? Pourquoi refuseraient-ils de me le dire? Est-ce que ça peut cacher quelque chose?
- Y a-t-il des raisons d'aller au tribunal/justice de paix pour ce qui s'est passé?
- Cette convention "garden leave" est-elle une pratique courante ou dois-je éviter de la signer? La dernière fois que j'ai demandé la raison pour laquelle ils m'avaient licencié, ils m'ont dit (mais pas par écrit) que cela n'aura plus d'importance une fois que j'aurais signé la convention (je n'ai jamais dit que je la signerai, mais ils insistent fort). Pourquoi essaieraient-ils de me forcer à signer la convention sans me donner de raison pour me faire virer?
- Quelqu'un m'a dit que si je refuse de signer la convention, donc si je maintiens simplement le délai de préavis normal, la société peut se venger en m'accusant de motif grave simplement si, par exemple, je ne réponds pas à temps à un e-mail ou si je fais une seule erreur dans mon travail (et le délai de préavis prend fin immédiatement et sans aucune rémunération). Est-ce vrai? Peuvent-ils invoquer le motif grave si facilement et pour tout ce qu'ils souhaitent?

Je vous remercie pour tout conseil que vous pourrez me donner.

Par janus2

Bonjour,

D'après les termes employés, je suppose que vous n'êtes pas en France. Ce forum étant consacré au droit français, pas sur que vous obteniez des réponses.

Par QJBe

Je viens de Belgique, mais la plupart du temps la loi belge est très similaire à la loi française. Je suis de tout façon

intéressé par la manière dont cela serait perçu en France. Merci beaucoup!

Par Isadore

Bonjour,

Si vous pensez que des réponses selon le droit français vous seront utiles...

- Est-il normal que j'aie été retiré des projets, puis licencié, après m'être plaint de harcèlement? Est-ce légal?

Si votre employeur n'a pas trouvé que les accusations étaient fondées (soit que les faits ne correspondent pas à du harcèlement au sens légal, soit qu'ils n'aient pu être établis), oui. Si les accusations étaient fondées, non.

Peuvent-ils refuser de me donner le motif du licenciement?

En droit français, ce serait impossible, le motif étant donné au salarié lors d'un entretien puis dans une lettre recommandée.

En droit belge il est légal de licencier un salarié sans lui donner de motif. Il appartient au salarié de réclamer la justification de son licenciement à son employeur. L'employeur doit répondre sous peine d'encourir une amende civile :
[url=https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/motivation-du-licenciement/motivation-du]https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/motivation-du-licenciement/motivation-du[/url]

Y a-t-il des raisons d'aller au tribunal/justice de paix pour ce qui s'est passé?

En France il y en aurait, en Belgique cela me semble moins évident.

Cette convention "garden leave" est-elle une pratique courante ou dois-je éviter de la signer?

En France cela n'est pas très courant, l'employeur pouvant unilatéralement dispenser son salarié de son préavis lors du licenciement à condition de lui verser le salaire qu'il aurait dû toucher. En France cette clause ("et ils me paieront de l'argent pour le reste du préavis si je ne trouve pas d'autre emploi entre-temps") ne serait pas possible.

En Belgique comme en France on ne peut pas vous obliger à signer un truc qui ne vous convient pas.

Quelqu'un m'a dit que si je refuse de signer la convention, donc si je maintiens simplement le délai de préavis normal, la société peut se venger en m'accusant de motif grave simplement si, par exemple, je ne réponds pas à temps à un e-mail ou si je fais une seule erreur dans mon travail (et le délai de préavis prend fin immédiatement et sans aucune rémunération). Est-ce vrai? Peuvent-ils invoquer le motif grave si facilement et pour tout ce qu'ils souhaitent?

En France il est difficile d'invoquer la faute grave.

Le droit belge semble bien moins protecteur du salarié que le droit français, et la législation sur le licenciement est très différente. Je vous conseille de vous rapprocher d'une permanence juridique ou d'un syndicat de votre pays.