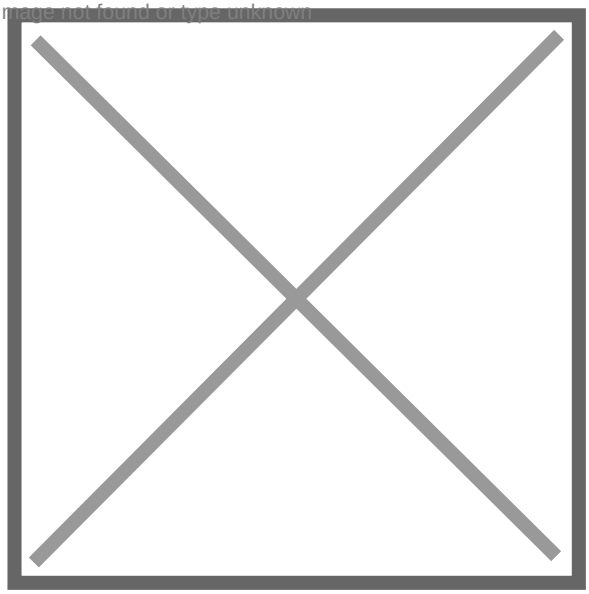
Image not found or type unknown



Cadre, je souhaite un licenciement à l'amiable

Par **caramel31**, le **07/06/2012** à **11:33**

Bonjour,
Je suis cadre commercial et exploitation dans une petite pme. Je travaille depuis plus de 20 ans dans cette société. Depuis 2 ans, on m'a confié ce poste de direction avec une nouvelle daf. Nous sommes 2 à diriger l'entreprise et notre pdg (qui a 70 ans). Je n'adhère plus à la politique de l'entreprise, trop de pression sur le personnel, abus de pouvoir de cette daf et profit que je ne peux plus accepter, et que j'ai dénoncé. Rien n'y fait.
Je veux partir au plus vite pour me tourner vers de nouveaux horizons...
Une rupture conventionnelle serait peut-être le mieux. J'aimerai avoir votre avis. Attention, déjà 2 personnes sont parties dernièrement dans ces conditions.
Merci de votre aide.

Par **pat76**, le **07/06/2012** à **18:05**

Bonjour

Si vous ne demandez pas la rupture conventionnelle, il vous restera la démission donc cette dernière solution vous privera des indemnités de chômage.

Le PDG ne trouve aucune objection à formuler sur le comportement de la daf?

Par **caramel31**, le **08/06/2012** à **10:05**

Si, mais pour lui, ce n'est jamais important : elle a pris 69 jours de congés et 30 jours de maladie ! mais je ne sais ce qu'elle a noté sur son bulletin de salaire, elle se trompe et oublie de s'enlever des T.R. quand elle n'est pas là, elle ne se trompe pas pour le personnel ! elle m'a déjà envoyé un mail d'insultes, ...
Voilà l'ambiance générale de notre entreprise

Par **pat76**, le **08/06/2012** à **13:17**

Bonjour

Vous avez gardez le mail d'insultes?

Par **caramel31**, le **08/06/2012** à **14:30**

OUI BIEN SUR

Par **pat76**, le **08/06/2012** à **14:51**

Bonjour

Vous pouvez donc considéré cela comme du harcèlement moral et demander au PDG de prendre les mesures nécessaires pour que les faits ne se renouvellent plus car vous êtes en droit de saisir le Conseil des Prud'hommes au visa des articles L 1152-1 du Code du travail.

Vous rappelez également à votre employeur les articles du Code du travail ci-dessous.

Article L 1152-4 du Code du travail:

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlements moral.

Article L 1152-5 du Code du travail:

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Arrêt de la Chambre Social de la Cour de Cassation en date du 10 mai 2001; pourvoi n° 99-40059:

" L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 mars 2000, RJS 2000, n°

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

626, page 437:

" Le salarié harcelé peut obtenir la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 29 juin 2011; pourvoi n° 09-69444:

" L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral.

L'employeur manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vues de faire cesser ces agissements."

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés