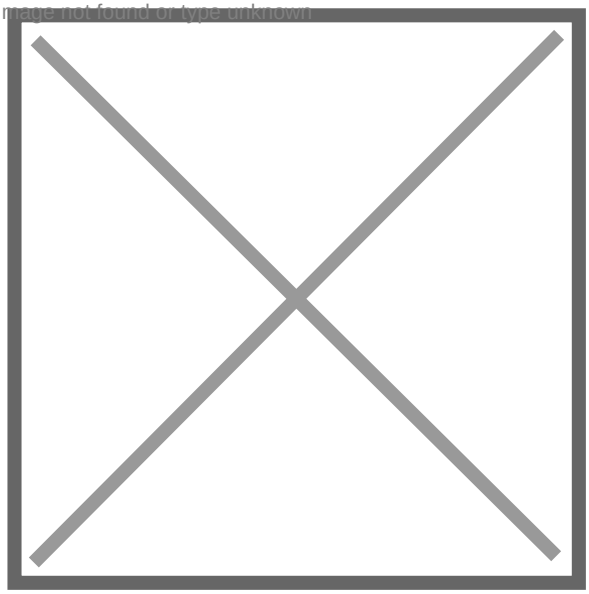
Image not found or type unknown



Licenciement pour mésentente

Par **Gaëlle**, le **12/06/2012** à **16:20**

Bonjour,
Suite à de nombreuses tensions en équipe j'ai écris une lettre à ma responsable pour lui demander une solution. S'en est suivi l'intervention d'un médiateur (membre de notre association) celui-ci propose de réfléchir à une évolution de carrière car le problème d'équipe serait une situation de non retour d'après lui.
Ensuite un entretien avec ma responsable qui me propose une rupture conventionnelle.
J'ai fais une seconde lettre pour remercier de l'intervention du médiateur et résumer l'entretien avec la responsable. S'en est suivi un entretien avec le président. (Tous les entretiens ont été pris rapidement, sans lettre). Le président m'impose son idée de licenciement pour mésentente avec des collègues si je refuse la rupture conventionnelle.
Il ne cherche pas d'où vient le problème, et pense qu'il est préférable de garder les anciennes à moi qui suis là depuis un peu moins de 2 ans.
J'aimerai savoir s'il a le droit de me licencier pour mésentente avec des collègues étant donné que je n'ai jamais eu d'avertissement ni fais de problème. Cette décision est arrivée suite à mon courrier qui dénonce un comportement désagréable et répété de 2 collègues.
Que dois-je faire pour régler ce problème sans risquer d'être licencier ?
En vous remerciant par avance,
Cordialement,

Par **pat76**, le **12/06/2012** à **19:35**

Bonjour

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 5 février 2002; pourvoi n° 99-

44383:

" La mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié.

Il n'est pas satisfait à cette exigence lorsque la lettre de licenciement se borne à viser une mésentente sans autre précision."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 27 novembre 2001; pourvoi n° 99-45163:

" La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné.

Ayant rappelé que le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse peut prétendre à des dommages et intérêts distinct de l'indemnité pour licenciement sanas cause réelle et sérieuse en cas de comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, la Cour d'Appel, qui a constaté que le licenciement avait été prononcé par l'employeur dans des conditions vexatoires pour le salarié et ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice distincr de la perte de son emploi, a légalement justifié sa décision condamnant l'employeur à payer au salarié des dommages et intérêts en plus d'une indemnité pour licenciement sans cuase réeelle et sérieuse."

Si votre employeur vous licencie pour mésente, vous saurez ce qu'il vous faudra faire pour obtenir réparation de votre préjudice.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 novembre 2004; RJS 2005, page 31, n° 19:

" En cas de doute sur l'imputabilité de la mésentente, le doute profite au salarié."

Par **Gaëlle**, le **13/06/2012** à **11:58**

Merci de votre réponse j'aimerai une dernière précision.

Mon problème se porte avec 2 personnes qui me font vivre un chaud / froid permanent, me surcharge de travail quitte à ce que je fasse des heures supplémentaires pour gérer leurs urgences ect...

Se sont 2 anciennes, et elles sont amies... si les 2 personnes en question se portent témoins l'une pour l'autre sur de fausses accusations contre moi peut on envisager de dire que le "bon fonctionnement de l'association est perturbé" et faire passer leurs fausses accusations pour des faits concrets?

Comment réagir fasse à des personnes qui cherche à me porter préjudice en me dénonçant pour tout et n'importe quoi, et en déformant mes propos ou même en inventant carrément des réponses déplacés que j'aurais soi disant faites?

Je cherche à me prémunir des attaques de ces personnes qui sont toutes 2 manipulatrices et

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

qui aimeraient me voir partir.

Merci du temps que vous m'accordez.

Cordialement,

Par **pat76**, le **13/06/2012** à **15:55**

Bonjour

Les deux personnes avec lesquelles vous êtes en conflit devront prouver leurs accusations et le fait qu'elles soient très amies laissera un doute auprès du Conseil des Prud'hommes et le doute bénéficie toujours au salarié sanctionné.

Vous avez d'autres collègues dans l'association qui pourraient éventuellement apporter un témoignage en votre faveur en affirmant que les accusations que pourraient portées les deux amies à votre encontre, sont fausses?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés