



Pression et/ ou licenciement abusif ?

Par **happytt**, le **26/01/2011** à **15:21**

Bonjour,

Suite à une période d'essai de 6 mois j'ai signé un CDI au mois de Décembre.
La charge de travail est très lourde puisqu'il s'agit d'assimiler un projet sur lequel plusieurs équipes (5 équipes 50 personnes) travaillent depuis plusieurs années.

Je m'y donne à fond et l'équipe semble satisfaite de mon approche, de mes compétences, de mon investissement et de mes résultats.

Je n'ai eu aucune remontrance écrite de ma direction.

Mon chef de projet (n+1) me fait des reproches quand à ma rapidité de compréhension, ma capacité de travail et mes résultats. Il est très peu "communicant" me laisse seul sans directives précises durant 15 jours et ensuite se plaint sur un mode toujours très autoritaire, du résultat qui n'est pas selon lui satisfaisant.

Ces résultats sont pourtant validés par le reste de la hiérarchie qui les trouve pertinents.

Il m'informe aujourd'hui oralement qu'il demande mon licenciement sous le prétexte qu'il s'est trompé de date de fin de période d'essai dans la signature de mon CDI ainsi qu'aux motifs précités.

Il me propose une rupture conventionnelle, prenant effet le plus vite possible avec 4000€ d'indemnité.

Si j'ai bien compris en acceptant, je n'ai pas droit au assedic pendant 3 mois sachant que

mon salaire est de 2800€ brut/mois.

Je peux prouver que c'est un mauvais chef de projet (insuffisance professionnelle / mauvaise communication dans l'équipe / mauvaise ambiance de travail du a un excès d'autorité / ne fixe pas d'objectif clair / ne suis pas le travail de ses subordonnés / mauvais management / ne lit pas les papiers qu'il signe (?) cf mon CDI) et que je suis le fusible qui sert à masquer son incompétence.

Je n'ai commis aucune faute légère ou lourde

N'est ce pas là une tentative de déguiser un licenciement abusif de sa part ou tout au moins de pression.

Quels sont mes recours?

Ai je le droit de refuser le licenciement ?

Dans le cas contraire, ai je intérêt à accepter son offre ?

vous me devinez angoissé et jeune salarié, d'avance merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **26/01/2011** à **15:39**

Bonjour,

Il vous suffit donc de refuser la rupture conventionnelle même si je ne vois pas pourquoi vous resteriez sans indemnités pendant 3 mois...

Par **Cornil**, le **26/01/2011** à **16:35**

Bonjour "happytt" salut collègue (des termes utilisés: "chef de projet", j'en conclus que tu travaille dans une SSII)

Refuser un licenciement n'est pas possible, on peut simplement contester son bien-fondé devant la justice une fois celui-ci prononcé. Je ne pense pas d'ailleurs que l'employeur prenne le risque de te licencier en l'état des griefs bien vagues qui sont indiqués jusqu'ici.

Maintenant pour la rupture conventionnelle, l'indemnité qui t'est proposée, compte tenu de ton ancienneté, m'apparait acceptable. Il est vrai que, supérieure à l'indemnité légale (1/5 mois pour une année entière), elle devrait entrainer un "différé d'indemnisation" d'environ 1,3 mois. Mais même en y ajoutant le différé général de 7 jours et celui relatif aux congés non exercés, cela n'atteindra pas 3 mois.

Il faut voir que d'une part, sauf le différé général de 7 jours, cela vient en contrepartie de sommes perçues (indemnité de congés payés, indemnité de rupture) et que ces différés n'entraînent pas une perte de droits, mais simplement le report de leur service à plus tard. A toi donc de voir si tu saisis l'occasion d'aller voir ailleurs ou de t'accrocher à ton poste actuel.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec) ou d'intervenir sur des sujets importants ou urgents.

Par **happytt**, le **26/01/2011** à **16:48**

tout d'abord merci pour ces réponses rapides.

Je croyais qu'une rupture conventionnelle était considérée comme une démission de la part des assedic et ne donnait droit à aucune indemnisation.

Je ne souhaite pas signer cette rupture conventionnelle et donc rien ne m'y oblige.

Pourquoi alors ai je l'impression de me faire avoir .

à peine 2 mois de salaire pour 3 mois carence d'indemnisation pour couvrir un responsable incompetent. (j'ai lu trop vite ton message, 1,3 mois .. oué du coup c moins pire)

Mon idée, dénoncer le "principe de peter" évident cet ancien codeur de C (bien vu Cornil et merci pour ta réponse, il s'agit bien d'une SSI) et réclamer sa place à la direction (moi j'ai été formé pour ca) .

Sinon au mieux négocier une meilleure indemnisation.

Car au vue des frais/énergie/temps que je serai amené à engager pour porter l'affaire devant les prud'hom en cas de contestation de licenciement, leur proposition semble plutôt honnête; je ne gagnerai pas plus en portant l'affaire devant les tribunaux (?). La question reste ouverte.

L'atout reste dans leur main. Tu parles d'une justice.

Par **Cornil**, le **26/01/2011** à **17:10**

Bonsoir "happytt" salut collègue

[citation]Je croyais qu'une rupture conventionnelle était considérée comme une démission de la part des assedic et ne donnait droit à aucunes indemnisations.[/citation]

Pas du tout, elle a justement été mise en oeuvre par les partenaires sociaux pour offrir une troisième voie entre démission et licenciement , ouvrant droit à l'indemnisation-chômage. Voir <http://vosdroits.service-public.fr/F19030.xhtml>

Effectivement rien ne t'oblige à la signer.

[citation]Mais l'employeur ne peut il pas trouver un autre moyen de me licencié s'il le désire.
[/citation]

Bien sûr que si! Il peut te "pister" et essayer de trouver des fautes qui pour l'instant ne m'apparaissent pas établies. Maintenant, ce n'est pas ton "N+1" qui a lui seul, tel que tu décris la situation qui aurait la main tout seul dans un tel processus.

A toi de voir, je répète: cette proposition de rupture conventionnelle peut aussi être vue comme une occasion d'aller voir ailleurs.

Bon courage et bonne chance.

Ps le C, ça existe encore?

Par **happytt**, le **26/01/2011** à **17:20**

je vais envisager ta dernière possibilité avec sérieux.

Merci pour tes réponses rapides et précises.

mais ... tu ne travaillerais pas pour EUX ... du coup ?

(mode ironique off)

Par **Cornil**, le **26/01/2011** à **17:28**

[citation]mais ... tu ne travaillerais pas pour EUX ... du coup ?

[/citation]

Difficile, en prétraite depuis 5 ans !

Sinon, je m'aperçois que je n'ai pas répondu à cette question:

[citation]Car au vue des frais/énergie/temps que je serai amené à engager pour porter l'affaire devant les prud'hom en cas de contestation de licenciement, leur proposition semble plutôt honnête; je ne gagnerai pas plus en portant l'affaire devant les tribunaux (?). [citation]

L'utilisation du futur à ce sujet m'apparaît inappropriée , mieux vaudrait le conditionnel. Si, tu pourrais gagner plus, mais si tu es jeune (donc possibilité de retrouver un travail dans cette branche pas trop bouchée) , m'étonnerait que cela dépasse 3 mois de salaire avec ton ancienneté, et tout dépendra des dossiers respectifs et de la qualité des plaidoiries.

Bien sûr, tu peux bien sûr essayer d'améliorer ton indemnité de rupture conventionnelle, mais bien sûr le différé d'indemnisation augmentera en conséquence: maxi 75 jours.

Bon courage et bonne chance.

Par **happytt**, le **26/01/2011** à **18:17**

merci pour tes explications Cornil
me voilà plus éclairé.

bonne soirée.

Par **tatou22**, le **26/01/2011** à **21:48**

Moi je refuserai la rupture conventionnelle ,pour 2 raisons:

1) ce n'est pas a ton "chef de projet" de te proposer la rupture mais a ton employeur et si tu refuse ils ne peuvent te l'imposer !

2) Qui te dis que ce "petit chef" n'a pas déjà fait de victimes dans ton genre ?
si tu pars ,il aura encore gagné et recommencera .

Combien de personne va t'il virer ou plutôt faire virer??