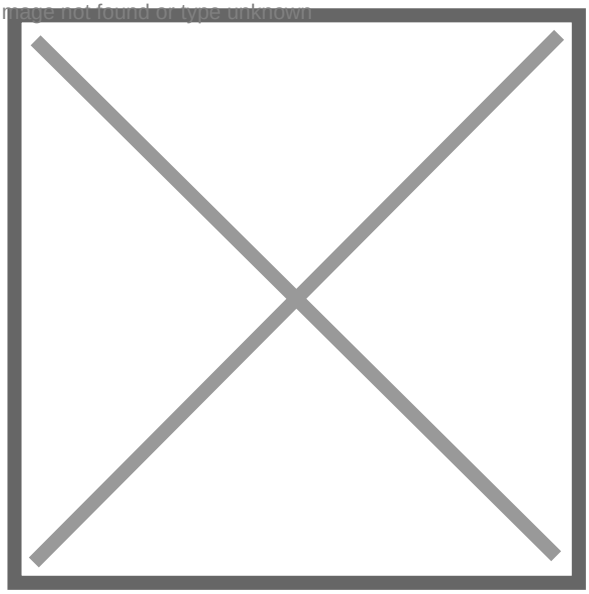
Image not found or type unknown



Situation de risques psychosociaux et licenciement

Par **Gaëlle**, le **04/06/2012** à **15:24**

Bonjour,

Je suis assistante polyvalente dans une association d'insertion professionnelle depuis 1 an et 9 mois (en CDI).
Depuis mon arrivée l'intégration n'a pas été pas facile malgré de nombreux efforts sur l'organisation de mon poste.
Deux collègues qui sont beaucoup plus ancienne que moi dans l'association me font porter leurs stress et ne m'ont « dans le nez ». Lorsque l'activité est forte elles me font subir des pressions dans mon travail, dans les relations, et dépasse les bornes par la parole ou les attitudes assez fréquemment.
J'ai demandé plus de 8 entretiens en 1 an et demi pour améliorer mon organisation sur mon poste et travailler au mieux avec l'équipe, je me suis remis en question, j'ai demandé conseil et aide à ma responsable, j'ai fais une formation pour apprendre à gérer mon stress.
Et les clashs avec ces 2 personnes reviennent malgré tout.
J'ai alors écrit une lettre pour alerter ma responsable sur le caractère répétitif et non résolu des conflits avec ces 2 personnes pour demander une recherche de solution faute de quoi nous ne pourrions pas continuer de travailler ensembles car je souffre de cette situation qui devient invivable.
La réponse a été de faire intervenir un médiateur (également adhérent de l'association et membre du conseil d'administration). J'ai accepté, il en est ressorti « une situation de non retour quand à la communication avec l'équipe » et que le mieux pour moi est de « penser à une évolution de carrière ».
Cela n'a pas avancé beaucoup mon problème. J'ai ensuite fait un entretien avec ma responsable le lundi suivant, où elle me parle de rupture conventionnelle, qu'on me refuserait un CIF, j'ai ressenti qu'on précipitait mon départ, et j'ai écrit une seconde lettre pour noter que

je souhaite garder mon poste que la rupture conventionnelle précipite les choses pour moi et qu'une évolution de carrière se prépare. J'ai également demandé des aménagements d'horaires pour avoir des temps pour me concentrer et d'autres pour être dispo pour le soutien à l'équipe, le téléphone et l'accueil.
On m'a proposé un rendez vous le jeudi suivant avec le président de l'association (oralement et sans lettre).
J'ai eu le droit à un entretien assez dur, où l'on reprend directement sur mon refus de rupture conventionnelle. On me dit que peut importe l'origine du problème on préfère me faire partir que de perdre 2 anciennes. Et que l'on pensait me licencier pour mésentente avec mes collègues. Je regrette d'avoir alerté d'un risque psychosocial car aujourd'hui on me jette la pierre sans prendre en considération ma souffrance. Je ne sais pas comment réagir surtout que je ne suis pas du genre à pratiquer les arrêts maladie même si je suis très mal.
J'ai toujours bien fait mon travail, j'ai aucun reproche sur mes compétences, on m'a donné en début d'année une prime de remerciement de mon travail et investissement.
Mes questions sont les suivantes.
Quoi faire pour me défendre et réagir au mieux ?
Peut-on me licencier alors que c'est moi qui ai alerté sur les conflits subit ?
Que faire contre les 2 personnes qui me font subir leur stress et se déchargent sur moi ?
Egalement ces 2 personnes se sont liguées et cherchent tout les prétextes possibles pour me dénigrer auprès de la responsable, que faire ?
Je souffre de plus en plus de la situation qui me plonge actuellement dans un état dépressif, quelle démarche entreprendre ?
Merci de m'aider.
Cordialement,

Gaëlle

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **17:42**

Bonjour

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez qu'il vous prenne un rendez-vous à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre.

Vous précisez que vous faites votre demande au visa de l'article R 4624-18 du Code du travail.

vous garderez une copie de votre lettre.

Par **Gaëlle**, le **12/06/2012** à **15:48**

Bonjour,

Pouvez vous me préciser ce que peut faire pour moi la médecine du travail?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Également, je souhaite savoir si l'on peut me licencier pour mésentente entre collègue n'ayant eu aucun avertissement ou autre courrier stipulant que mon comportement posait problème.

Cordialement,

Par **pat76**, le **13/06/2012** à **15:31**

Bonjour

le médecin du travail pourra indiquer dans sa décision qu'un aménagement de votre poste est nécessaire (horaires par exemple) au visa de votre état de santé moral.

Il peut également envisager une inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immédiat de votre santé, ce qui obligera votre employeur dans le délai d'un mois à compter de la date de la décision du médecin du travail à chercher à vous reclasser en dehors lde l'association en vous faisant des propositions écrites ou si le reclassement est impossible de vous licencier pour inaptitude.

Avez-vous lorsque vous avez alerté la dircetion du conflit avec vos deux collègues fait état d'un éventuel harcèlement moral.

Est-ce que le fait que le président vous pousse vers la sortie et vous fait du chantage au licencmeent pour mésentente en cas de refus de la rupture conventionnelle ne pourrait être considéréré comme du harcèlement moral. refus également de vos horaire et du CIF.

Je vous ai indiqué en réponse sur votre autre post qui fait doublon avec celui-ci, que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans différents arrêts précisait que la mésentente ne constitue une cause de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au salarié.

Pour l'instant, je vous conseille de réclamer ce rendez-vous à la médecine du travail. Un refus de votre employeur de prendre ce rende-vous équivaudrait à un faute grave de sa part et si vous l'assigniez devant le Conseil des Prud'hommes pour rupture du contrat aux torts de l'employeur, cette rupture serait qualifiée par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vous n'avez pas deux ans d'ancienneté dans l'association donc vous ne puvez prétendre à l'indemnité de licenciement.

Par contre, si le licenciement est reconnu sans cause réelle et sérieuse, il vous ouvre droit à des dommages et intérêts dont le Conseil des Prud'hommes appréciera le montant.

Vous garderez une copie de la lettre dans laquelle vous demandez à votre employeur de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail.

A quelle date devez vous prendre vos congés payés?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Gaëlle**, le **14/06/2012** à **15:50**

Bonjour,

Pour apporter les précisions à vos questions :
J'ai fais 2 courriers remis contre signature. Le 1er pour alerter sur le caractère répété de pressions que me font subir 2 collègues. Pour alerter d'une surcharge de travail. Pour aborder les risques psychosociaux et pour demander une solution à mon problème.
On ma organiser un entretien avec un médiateur membre de l'association qui résume une situation de non retour. Mais pas de solution.
J'ai écrit une 2ème lettre pour remercier de l'intervention du médiateur et demander un changement d'horaire afin d'avoir une plage de temps calme pour travailler sur ce qui demande concentration et ainsi être plus disponible aux demandes urgente de l'équipe lorsqu'elle est présente.
S'en est suivi un entretien (sans convocation) avec le président. Il me reparle de la rupture conventionnelle que je refuse, il me parle de licenciement, puis il m'écoute et souhaite me donner du temps pour régler les conflits en faisant « profil bas » et des heures supplémentaires pour effectuer ma surcharge de travail lorsqu'il y en a. Mais l'entretien était « sportif » et comporte plusieurs éléments qui portent en effet questionnement. On me demande d'arrêter de faire des courriers. J'accepte mais alors je fais un compte rendu de l'entretien et je demande signature pour validation. Aujourd'hui le compte rendu n'est pas signé et n'a pas de valeur étant donné qu'il a été fait par moi et que je suis l'objet de la réunion.
Je pense faire alors un nouveau courrier pour y coller le contenu du compte rendu de l'entretien, auquel on me répondra surement dans le style de réponse que j'ai eu aujourd'hui :
Aujourd'hui une lettre de réponse à mes 2 précédents courriers, sans accusé réception ni remis contre signature, (décidément on ne suit aucune procédure dans mon association) où on ne reparle pas de rupture conventionnelle ni de licenciement, on dit que j'ai des problèmes avec l'équipe et non 2 personnes, on lit bien la manipulation pour déformer certains faits et me faire porter les responsabilités.
Une question : Le courrier a-t-il une valeur n'ayant pas de reçu contre signature ni d'accusé réception ?
Dans cette lettre est écrit le refus de ma demande de changement d'heure. Il est écrit que nous n'avons pas parlé d'un départ précipité enfin le courrier est tourné de façon à ne pas porter préjudice avec ce qui a été dit et vient contredire certaines choses dont nous avons parlé.
Je ne sais pas si je dois répondre à se courrier pour démentir, je risque de m'attirer de la pression. De plus le fait que l'association me manipule depuis mon alerte me fait me dire que je dois malheureusement rentrer dans ce jeu et ne plus me « confier » à ma responsable.
Nous devons respecter des procédures pour la traçabilité de cette histoire.
Moi je m'y tiens, mais il est difficile de prouver un entretien que personne ne veut me valider au niveau du compte rendu.
Dans le courrier de réponse on peut lire des incohérences, on me dit que je ne suis pas surchargée de travail en début de lettre et on me dit le contraire en fin de lettre.
On me dit que nous n'avons pas plus d'activité que les précédentes années, pourtant le compte rendu annuel d'activité dis le contraire.
Les problèmes persistent et ne pouvant compter sur mes responsable je me prépare à me défendre. Aujourd'hui je tiens un tableau pour tout noter. Je copie les comptes rendu de réunion pour montrer les ordres et contres ordre, je note les charges de travail, qui me donne

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

quoi pour justifier ma surcharge de travail mais sur mon poste d'assistante polyvalente c'est difficile de quantifier et qualifier les tâches que tous me confient avec plus ou moins d'urgence selon la façon de gérer de chacun.

Mes dates de souhaits de congés sont du 16/07 au 03/08 mais n'ont pas été validé.
En septembre j'aurais 2 ans d'ancienneté, j'aimerais arriver à ces 2 ans pour faire valoir l'expérience pro lors de ma prochaine recherche d'emploi et si licenciement avoir une prime.
De plus j'aimerai bénéficier de mes congés payés ayant eu très peu de congé lors de ma première année en CDI.
Actuellement ma responsable travail avec l'équipe sur une grille d'indicateur de progrès et de stabilité. Elle doit comporter à minima les compétences clé non négociables et indispensables pour pouvoir progresser dans le poste. Des indicateurs de comportements seront également notifiés. J'aurais le document demain mais je m'attends au pire vu la tournure des choses.

En vous remerciant de l'attention que vous portez à mon problème.
Cordialement,

Par **pat76**, le **14/06/2012** à **18:21**

Bonjour

Un planning des départs en congé payés a été affiché par la direction au moins deux mois avant les dates de départs prévues?

Vous aviez remis votre demande de départ en congés payés par écrit et votre demande a été refusée ou il n'y a eu aucune réponse?

Par **Gaëlle**, le **14/06/2012** à **20:57**

Un planning des souhaits de congés a été affiché, et j'attends la réponse à ma demande.

Par **pat76**, le **15/06/2012** à **13:41**

Bonjour

Vous n'avez pas eu de réponse à votre demande et vous désirez partir le 16 juillet jusqu'au 3 août 2012.

Vous pourrez partir à la date que vous avez indiquée à votre employeur.

En effet, ce dernier est tenu d'affiché un planning de l'ordre des départs en congés payés au moins deux mois avant la date prévue.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il ne peut plus modifier l'ordre et les dates à moins d'un mois avant la date prévue du départ.

Vous n'avez pas eu de réponse à votre demande, vous serez demain à moins d'un mois de la date de départ que vous avez indiquéé par écrit à votre employeur, il ne pourra pas prendre de sanction disciplinaire contre vous si vous partez le 16 juillet.

Lisez bien ce qui suit cela vous permettra d'avoir des arguments juridiques à opposer à votre employeur en cas de litige.

Article D3141-5 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Article D3141-6 du Code du Travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Article L3141-14 du Code du travail:

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs

Article L3141-16 du Code du travail:

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 11 juillet 2007; pourvoi n° 06-41706:

" Une absence non déclarée du salarié parti en congé ne caractérise pas une faute grave compte tenu de la défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés et son absence de réponse aux courriers du salarié."

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 3 juin 1998; pourvoi n° 96-41700:

" Le départ en congés d'un salarié à la date initialement fixée, sans autorisation écrite de l'employeur, ne constitue pas une faute, dès lors que la société n'a pas dressé de planning des congés et a modifié la date de départ moins d'un mois avant celle initialment prévue, sans justifier de circonstances exceptionnelles."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 février 1987; Bull. Civ. V, n° 75:

" En relevant que l'employeur a laissé une salariée qui pouvait croire que sa demande de congé déposée depuis de longs mois avait été tacitement acceptée, prendre d'importantes dispositions pour ses vacances et ne lui a notifié que 7 jours avant son départ son refus de regroupement des vacances, une Cour d'Appel a pu conclure que la décision de l'employeur, tardive et non justifiée par de réelles nécessitéés de service, avait été prise avec une légèreté blâmable, constitutive d'un abus de droit."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 décembre 1995; RJS 1996, page 84, n° 128:

" Le non-respect des dispositions de l'article D 223-4 (D 3141-5 nouveau) du Code du travail par l'employeur qui a mis brusquement ses salariés en congé d'office ouvre droit pour ceux-ci à réparation de leur préjudice, sans qu'ils puissent se prétendre licenciés de fait."

A vous de voir maintenant pour votre départ prévu le 16 juillet.

Faites une copie du planning des souhaits de congés et gardez la précieusement, elle vous servira de preuve en cas de litige.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés