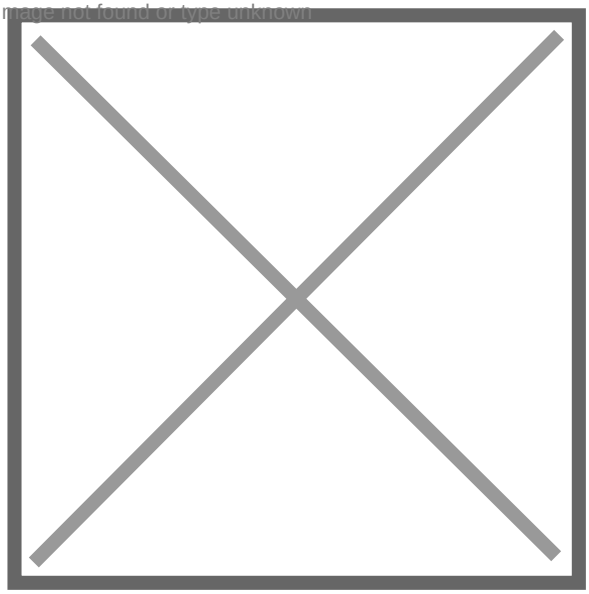
Image not found or type unknown



Action prud'homme, reception lettre pour eventuel licenciement.

Par **Edition**, le **23/03/2013** à **11:58**

Bonjour,
J'ai mis après plusieurs années de nego avec mon employeur, celui ci au prud'homme
Grâce à une jurisprudence récente . En effet, celui ci ne m'a pas apporté les réponses
objectives et pertinentes auxquels j'ai le droit et c'est contenté de réponses évasives qui ne
me satisfaisait pas. J'ai donc engagé une procédure au tribunal prud'homme.
Et la le pire m'arrive je reçois un coup de téléphone de mon N+2 sur mon portable
me prévenant de la réception d'une lettre recommandé avec Ar des le lendemain
Pour un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement.
Ne comprenant pas les motifs de ce courrier, en effet ils n'ont rien a me reprocher
Je m'interroge sur le ou les motifs qui vont m'être évoqués
Lors de cette entretien. Evidement je fais le lien avec l'action en cours
Au prud'homme. Le jour de l'entretien, plus les motifs évoqués étaient
Enoncés plus je me sentais soulagé. Rien a me reprocher professionnellement,
un problème de comportement est évoqué. "Pas assez coopératif
""En gros, ils n'ont rien de très sérieux. Alors je m'interroge
sur le bien fondé de leur démarche.
- l'entreprise a t- elle le droit de faire une telle procédure
Alors que je les ai assigné au prud'homme?
- peut on considérer leur action comme du harcèlement moral?
- quels peuvent être mes recours?
Merci d'avance pour vos aides précieuses.

Par **moisse**, le **23/03/2013** à **18:11**

Bonjour,
"Grâce à une jurisprudence récente...." et l'employeur grâce à une décision contraire....
La jurisprudence n'est pas source de droit puisque pouvant changer surtout s'il s'agit d'un arrêt d'espèce.
On n' impose pas au juge de s'aligner sur une quelconque jurisprudence, on lui suggère de se référer à une décision prise dans une situation semblable.
Pour répondre à vos questions :
* l'entreprise peut toujours mettre en oeuvre une procédure de sanction ou de licenciement quite à préparer le chéquier.
* Défini par le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique. (vosdroits.service-public.fr/F2354.xhtml).
Donc on n'est pas en présence d'un harcèlement moral/
Les litiges nés à l'occasion du contrat de travail sont de la compétence exclusive du conseil des prudommes.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés