



Chef de produit ==> pression au départ? menaces de sanctions

Par **Tiffany chef de produit**, le **18/04/2009** à **11:24**

Bonjour,

Je suis actuellement chef de produit depuis 22 mois dans une entreprise textile (E à AFM), j'ai eu qq problèmes relationnels avec mon binôme approvisionneur à mon départ, j'étais alors en remplacement de congé maternité (en CDD) de juillet à février).

à la fin de ce CDD, on m'a proposé un CDI, et mon chef d'alors m'avait expliqué qu'il savait maintenant ce que j'avais vécu avec mon appro pendant cette période et qu'il était prêt à engager un dossier pour harcèlement moral contre elle. J'ai signé le CDI. Aucune suite n'a été donnée et le sujet n'a jamais été rediscuté.

J'ai été changée de pôle et je n'ai pas eu d'appro pendant une période de 3-4 mois, le temps de recruter une nouvelle personne pour mon nouveau pôle produit. La nouvelle recrutée a été formée par mon ancienne appro... J'ai eu des difficultés avec cette nouvelle personne, et nous avons essayé avec mon chef de trouver des solutions pour arriver à une entente et à un fonctionnement optimal.

J'ai reçu une lettre en mains propres il y a deux semaines, "suite à des dysfonctionnement constatés pas votre reponsable, nous sommes amenés à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement", avec un RDV deux semaines plus tard, soit le 17/04. Lors de cet entretien, mon chef n'a fait que soulever des dysfonctionnements, sans jamais relever une note positive. Il a menti en affirmant avoir fait un 360, et a lancé beaucoup d'accusations très mal tournées et amplifiées, l'accusation majeure étant mon humeur.

Aujourd'hui je suis dans l'attente, il m'a dit qu'il réfléchissait et allait prendre sa décision. Je sens bien qu'ils veulent me mettre dehors, seulement je pense qu'ils ne peuvent rien faire car je suis protégée par le CDI et que je n'ai commis aucune faute grave ni lourde. De plus mes chiffres sont bons et même meilleurs que pas mal d'autres rayons... cependant l'entretien a

été très dur moralement et j'ai peur qu'ils profitent de mon état pour me licencier...

Pouvez-vous me dire si je risque quelque action de leur part? quels sont leurs droits si je fais bien mon travail et que je n'ai un problème qu'avec une personne sur mon plateau? est-ce que je dois/peux négocier mon départ si nous arrivons un cul de sac? comment?

merci d'avance pour l'aide que vous pourrez m'apporter,
Cordialement,
Tiffany

Par **Berni F**, le **18/04/2009** à **12:22**

une incompatibilité d'humeur pourrait éventuellement être un motif de licenciement si cela entraîne des "dysfonctionnement" (sans être une faute grave ou lourde)

ceci dit, c'est difficile à démontrer !

à moins que votre employeur ne soit en mesure de collecter des témoignages mettant en évidence un comportement hautement désagréable de votre part et un lien direct avec ces "dysfonctionnements"... vous pourriez espérer de bonnes indemnités aux prud'hommes, si jamais il devait passer à l'acte.

de plus, si une seule autre personne est "impliquée" dans ce "problème d'incompatibilité d'humeur", il faudra aussi à votre employeur démontrer que c'est vous et non l'autre qui est la cause du problème.

bonne chance.

<http://snipurl.com/g50xr> [www_lentreprise_com]

extrait :

"Souvent citée dans les couloirs des entreprises pour justifier un départ, l'incompatibilité d'humeur ne peut pas être en elle-même la cause d'un licenciement. Afin de ne pas laisser la porte ouverte à des licenciements fondés sur une notion par trop subjective, les juges ont posé des règles strictes. Ainsi, la lettre de licenciement qui cite l'incompatibilité d'humeur comme motif de licenciement mais ne fait référence à aucun fait matériellement vérifiable caractérise un licenciement abusif (Cass. soc., 17 janvier 2001). L'évocation de griefs précis et objectifs doit permettre au juge de vérifier et d'évaluer les répercussions réelles de cette incompatibilité sur le fonctionnement de l'entreprise, en éliminant tout ce qui relève d'une appréciation subjective. Ainsi des licenciements fondés sur une incompatibilité d'humeur entraînant la « perturbation du personnel et de la clientèle » ou une « dégradation du travail de l'ensemble du personnel » ont été validés par la Cour de cassation (Cass. soc., 2 avril 2003 et 7 janvier 1998)."

Par **Tiffany chef de produit**, le **19/04/2009** à **13:43**

Bonjour Berni,

merci beaucoup pour votre réponse précise et vos références. J'espère qu'ils ne passeront pas à l'acte directement, je ne souhaite pas me retrouver dans une bataille juridique couteuse et longue... je me sens déjà assez à plat moralement suite à toutes ces accusations qui ne sont pas actuelles ni générales...

merci encore pour votre aide, j'espère revenir vers ce forum avec de meilleures informations..

Cordialement,

Tiffany