



Rupture conventionnelle, harcèlement et non paiement salaire

Par **Floje**, le **31/08/2010** à **10:04**

Bonjour,

En arrêt maladie depuis 2 mois suite à menaces et harcèlement, j'ai obtenu une rupture conventionnelle de mon contrat de travail.

Cette rupture est intervenue suite à des faits de harcèlement avérés (témoignages et preuves à l'appui). J'ai déjà signalé ces faits à l'Inspection du Travail.

J'ai signé cette rupture pour être libérée de mon employeur (et harceleur en l'occurrence) mais celle-ci a été une "vraie mascarade" (aucune entrevue, convention remplie pleine d'erreurs...). Comme je le pressentais ainsi que mon accompagnateur (représentant des salariés issu de la liste fournie par l'Inspection du Travail), je n'ai pas touché la totalité de mon salaire dû (manque maintien de salaire maladie, commissions sur ventes...).

Maintenant que je ne fais plus partie du personnel, je vais donc m'adresser aux Prud'hommes pour dénoncer le harcèlement et récupérer mon dû.

Je voulais donc savoir si dans ce cas, il s'agissait de 2 procédures différentes ou pas ? Dois-je regrouper les 2 affaires ou faire 2 dossiers séparés ?

Et combien puis-je demander de dommage et intérêts pour le préjudice subi ? Quelle est la moyenne (en mois de salaire) en général pour ce genre de problème ?

Et d'autre part, je voulais savoir s'il existait un délai moyen d'instruction des affaires aux Prud'hommes ?

Merci d'avance de vos réponses.

Bien cordialement,

Carol

Par **laureline691**, le **31/08/2010** à **12:03**

Bonjour,

Concernant le paiement du salaire vous pouvez faire une procédure en référé .
Il faudra engagé une autre procédure concernant le harcèlement et la contestation de la convention .

Il est étrange que l'inspecteur du travail ait signé une convention en présence d'un contentieux .

La durée des procédures au prud'hommes est variable d'un conseil à l'autre ... mais globalement c'est plutôt long - sauf le référé sensé être une procédure rapide .

Les DI dépendent de l'ancienneté et/ou du préjudice .

Cordialement,

Par **Floje**, le **31/08/2010** à **12:32**

Bonjour,

[citation]Il est étrange que l'inspecteur du travail ait signé une convention en présence d'un contentieux . [/citation]

Il a signé la convention car il savait (je l'avais rencontré avant) que c'était mon souhait et surtout le seul moyen de partir sans trop de dégât de l'entreprise. Quant à la convention erronée, il n'avait aucun moyen de savoir car il y avait bien des salaires indiqués (même s'ils étaient inexacts) dans le tableau des salaires. Et puisque moi j'avais signé, il s'est sûrement dit que c'était OK.

D'ailleurs, je ne vais pas contester la convention mais uniquement les montants reçus ou plutôt non reçus, d'ailleurs...

...et le harcèlement, bien sûr !

Pour les DI, j'ai 1 an 1/2 d'ancienneté et suis harcelée depuis environ 1 an.

Merci pour l'attention portée à mon message et la réponse.

Cordialement,

Carol

Par **laureline691**, le **31/08/2010** à **13:15**

Bonjour,

En invoquant le harcèlement vous contesterez de fait la rupture conventionnelle quant à son origine .

Pour les DI difficile de faire une évaluation avec si peu d'éléments ; disons de 3 à 12 mois de salaires seln poste occupé , préjudice , souffrances etc etc ...

Mieux vaut être assistée d'un professionnel (cf maison du droit , assurance juridique , permanence d'avocat dans un premier temps .

Cordialement,

Par **Floje**, le **31/08/2010** à **13:18**

Bonjour,

Oui, je vais me faire assister d'un avocat. D'autant plus sûrement que vu le personnage, je vais avoir besoin de quelqu'un de "costaud" avec moi !...

Mais avant le RV avec l'avocat, je voulais déjà avoir quelques éléments de réponse.

Encore merci.

Cordialement,

Carol