



Litiges au travail avec employeur

Par **Assist90**, le **02/08/2019** à **18:04**

Bonjour,

L'explication risque d'être assez longue mais je me trouve dans une situation assez complexe :

Je suis enceinte de 5 mois, lorsque j'ai annoncé la nouvelle à mon employeur sa première réaction a été de me demander si je ne pouvais pas faire une ivg. Je suis embauché en tant qu'assistante de secteur en contrat aidé PEC dans une association de services à la personne. Or, mon employeur me cantonne à des tâches de la comptabilité de l'association, de l'établissement des bulletins de paie, de la déclaration des charges (DSN), de réalisation de planning, et de RH (établissement des contrats de travail, déclaration d'embauche, des arrêts maladie etc) qui n'incombe pas à mon poste, de plus mes bulletins de paie stipule « agent de bureau ». Je fais des heures supplémentaires que celui-ci me paie en indemnité kilométrique (pas mon mot à dire) donc non déclarées et non majorées.

J'ai été en arrêt durant 1 semaine, à mon retour ça a été un accueil très froid, des reproches, et aucune transmission de ce qui s'était passé durant ma semaine d'absence. Jusqu'au dernier jour où mon employeur dépasse les bornes en nous disant « de fermer nos gueules ». Je suis aujourd'hui arrêtée jusqu'à la mi-août et entame plusieurs démarches. J'ai appris par des collègues que mon employeur leur faisait signer un document comme quoi nous avions foutu le bordel dans les plannings et que les salariées n'étaient pas contentes. Je pense que mon employeur cherche une raison de licenciement pour faute grave. Plusieurs questions me viennent à l'esprit :

- ce document a-t-il une valeur juridique ? (En étant embauché en assistante de secteur, les plannings devraient être supervisés par un supérieur donc mon employeur),
- de ce fait, si les plannings ont été donnés c'est que l'employeur était d'accord avec ceux-ci, peut-il me sanctionner pour ces faits ?
- concernant la comptabilité, il est possible que j'ai commis des erreurs (j'ai été formé sur le tas avant que l'ancienne comptable s'en aille) et ça ne découle normalement pas de mes fonctions, peut-il me licencier pour une faute grave liée à la comptabilité ?

En vous remerciant de votre patience à me lire et des vos éventuelles réponses.

Par **morobar**, le **03/08/2019** à **08:46**

Bonjour,

Oui pour tout.

La gravité s'apprécie au cas par cas.

Dans une entreprise chacun assume sa ou ses fautes.

A vous lire seul le grand PDG serait responsable de la mauvaise qualité du travail de ses subordonnés. C'est le cas, mais cela n'enlève rien à son pouvoir de sanction à l'endroit des dits salariés fautifs.

Par **Assist90**, le **03/08/2019** à **14:22**

Bonjour,

Alors bien évidemment si j'avais fauté je l'assumerai. Or, c'était la première fois que je réalisais les plannings (ma collègue qui s'en occupe habituellement étant absente), de plus je suis en contrat aidé, c'est mon supérieur qui devait superviser mon travail et les plannings étaient modifiés à sa demande, et niveau comptabilité je n'ai aucun diplôme avec ce métier j'ai été formée sur le tas.

Je vous remercie pour votre réponse

Par **morobar**, le **04/08/2019** à **16:28**

Pour le moment aucune sanction n'a été prise. Mieux vaut donc attendre la suite éventuellement donnée par l'employeur.

Vous saurez assez vite en recevant une convocation si une suite va survenir.

Par **Assist90**, le **04/08/2019** à **20:01**

Je vous remercie pour vos réponses