



Saisir les prud'hommes après avoir tentée un arrangement à l'amia

Par **brishoual**, le **04/11/2017** à **10:44**

Bonjour,

Au mois de juin, ma cadre me convoque pour un entretien individuel. Me reprochant pas mal de choses, sans fondement ceci dit, elle m'oblige à une visite médicale pensant que j'ai besoin d'un arrêt. Le médecin du travail suite au mail reçu de la cadre, me dit que cela ressemble étrangement à un règlement de compte et signifie que je n'ai besoin d'aucun arrêt, signifie que je suis en capacité d'effectuer mon travail. Par la suite, je suis convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 14 septembre. De nombreux reproches me sont faits et certains sont assez graves. Je me défends oralement et par la suite je reçois un courrier de réponse à cet entretien qui relate d'autres erreurs que l'on me reproche, erreurs dont je n'ai jamais entendues parler. En conclusion je ne suis ni licenciée ni sanctionnée. Je demande un autre entretien car je ne comprends pas ce qu'il se passe et me rendant compte que je ne bénéficie plus des mêmes conditions de travail que mes collègues, la plupart de mes collègues ne m'adressent plus la parole, ma cadre téléphone chez mes patients afin de savoir l'heure à laquelle je suis arrivée chez eux et à laquelle je suis partie et enfin demande si les soins se sont bien passés avec moi. Elle a même été jusqu'à prendre sa voiture afin de savoir si j'étais bien sur mon lieu de travail. Souhaitant trouver un arrangement à l'amiable afin de mettre un terme à mon contrat de travail. Le directeur me réponds que si je ne veux pas rester je n'ai qu'à démissionner. Souhaitant faire valoir mes droits, je me demande si ma requête est susceptible d'aboutir positivement aux prud'hommes ? Vous remerciant des réponses que vous pourrez m'apporter.

Par **P.M.**, le **04/11/2017** à **16:41**

Bonjour,

Vous ne précisez pas si vous vous étiez faite assister à l'entretien préalable...

L'employeur aurait dû vous exposer l'ensemble des griefs retenus contre vous lors du dit entretien préalable pour que vous puissiez vous en expliquer, cela pourrait ressembler à un avertissement que donc vous auriez contesté...

Je ne sais pas quel recours vous voudriez exercer devant le Conseil de Prud'Hommes mais vous ne pouvez pas obliger l'employeur à vous licencier ou même vous sanctionner et s'il ne le fait pas dans le délai d'un mois après l'entretien préalable, c'est qu'il y a renoncé...

Vous ne pouvez pas plus l'obliger à conclure une rupture conventionnelle même si c'est lui qui apparemment voudrait vous voir partir...

Si vous envisagiez de demander une résiliation judiciaire du contrat de travail en raison des conditions par lesquelles vous devez exécuter le contrat de travail, il faudrait avoir un dossier très solide avec témoignages et preuves concernant ce que l'on pourrait appeler des contrôles abusifs et excessifs et je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste pour l'élaborer mais cela me semble relativement mince pour l'obtenir...

Par **brishoual**, le **05/11/2017** à **11:17**

Merci pour votre réponse. Je souhaitais surtout me défendre par rapport aux faits qui me sont reprochés et qui n'ont pas eu lieu. D'ailleurs lorsque j'ai demandé que l'on m'apporte la preuve de cela et bien il n'a pas pu. Je suis infirmière et les reproches faits sont graves alors je ne comprends pas pourquoi il ne me licencierait pas. Dans le cas où je démissionnerais, suis-je obligée d'effectuer mon préavis ? Je suis actuellement en arrêt maladie et suis incapable psychologiquement de continuer de subir tout cela.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **11:27**

Bonjour,

Apparemment, vous vous en êtes déjà expliqués et tellement bien que finalement vous n'avez pas été sanctionnée donc, je ne vois pas ce que vous pourriez faire de plus surtout que si ce sont ceux exposés lors de l'entretien préalable si vous n'y avez pas été assistée, vous n'en avez pas la preuve...

Prendre le risque de prendre acte de la rupture du contrat de travail pour ne pas effectuer le préavis peut conduire le Conseil de Prud'Hommes à l'analyser comme une démission et vous condamner à des dommages-intérêts puisque comme je vous l'ai dit les éléments seraient aussi minces que pour une demande de résiliation judiciaire et il ne me paraît pas évident que le contrat de travail ne puisse pas continuer à être exécuté...

Par **brishoual**, le **05/11/2017** à **11:35**

Bonjour,

J'ai pu m'expliquer sur les faits qui m'ont été reprochés lors de l'entretien seulement depuis ils en ont trouvé d'autres. Enfin, mettons que je démissionne, suis-je obligée d'effectuer mon préavis ?

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **11:38**

Donc, il vous suffrait de répondre aux autres faits reprochés même s'ils font l'objet d'un avertissement...

Le préavis peut se dérouler pendant un arrêt-maladie autrement, normalement, vous devez l'effectuer, comme je vous l'ai indiqué sauf si l'employeur vous en dispensait par écrit...

Par **brishoual**, le **05/11/2017** à **12:07**

D'accord. Vraiment je vous remercie de prendre le temps de répondre si rapidement.
Je vous souhaite un bon dimanche.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **12:45**

Bon dimanche également malgré cette période difficile pour vous...