



Convoqué ce jour licenciement faute grave: aidez-moi

Par maiwenn57, le 03/01/2013 à 17:14

Bonjour,

Je me permets de vous contacter car j'ai reçu aujourd'hui des mains du directeur adjoint de mon entreprise une convocation à un éventuel licenciement pour faute grave et mise à pied à titre conservatoire. Dans le courrier, les motifs ne sont pas explicites, il est juste indiqué « A la suite de vos comportements inadmissibles et intolérables ».

J'étais embauchée depuis fin juillet en cdi sur un poste de chargée de communication au sein d'une entreprise. Je conteste cette procédure et souhaitais savoir si vous pouviez me conseiller pour agir dans ce sens. (À qui dois-je m'adresser? etc.) Dans le courrier, il n'est pas explicitement indiqué ce qui m'est reproché hors ce courrier doit normalement détailler les faits.

De plus, je m'entretenais avec ce directeur adjoint depuis quelques mois sur les dysfonctionnements du service communication puis j'ai été en arrêt maladie 8 jours (du 6 au 14 décembre) en raison des difficultés que je rencontrais à mon travail. (Problème de management de ma responsable, le poste ne correspondait l'offre à laquelle j'avais répondu, ambiance de travail, etc.)

Ce qui est sûr c'est que j'ai envoyé un dernier mail "désespéré" au directeur adjoint qui je pense est utilisé aujourd'hui contre moi. Je l'ai d'ailleurs regretté assez rapidement car il critiquait directement ma responsable de manière déplacée. (Sur ses compétences) Pour moi, ce mail envoyé de ma messagerie privée sur sa messagerie privée relève du "secret de la correspondance" et ne devrait pas être utilisé comme motif de "faute grave". (Les e-mails privés échangés relèvent du secret des correspondances privées au sens de l'article 8 de la Convention Européenne des droit de l'Homme ; 9 du code civil protégé par l'article 226-15 du code pénal.)

De plus, dans le mail je précise que je suis en arrêt de travail (du 6/12 au 14/12) (et donc je n'écris pas depuis mon lieu de travail) J'étais d'ailleurs sous emprise de médicaments.

Le 19/12, ma collègue est sortie en pleurs d'une réunion avec notre responsable. Comme je voyais en souffrance cette collègue depuis plusieurs mois en raison du management de notre responsable et de l'ambiance dans le bureau, ayant confiance en le directeur adjoint, j'ai souhaité le voir pour lui parler.

Il était en présence de la DRH. Ma collègue et moi même avons évoqué nos difficultés au

sein du pole communication, moi le manque de clarté de mes missions, le management de notre responsable et l'ambiance de travail avec deux collègu

Par **P.M.**, le **03/01/2013** à **17:53**

Bonjour,

Vous vous trompez car au stade de la mise à pied conservatoire et de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur n'a pas à indiqué le motif...

Celui-co vous sera exposé lors de l'entretien préalable pour que vous puissiez vous en expliquer...

Même dans une correspondance privée et hors du lieu de travail, vous ne pouvez pas vous permettre de critiquer un autre membre du Personnel avec qui vous correspondez bien à propos de vos relations de travail mais il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi car il serait toujours temps de contester ensuite le licenciement ou toute autre sanction éventuellement prononcée...

Dans l'immédiat, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...