

LE CONGÉDIEMENT



Problématiques rencontrées

- IL ARRIVE QUE DANS DES GROUPES, À DES MOMENTS PARTICULIERS DE LEUR HISTOIRE, LA GESTION DU PERSONNEL LAISSE À DÉSIRER OU QUE DES CONFLITS DÉGÉNÈRENT ET MÈNENT À DES CONGÉDIEMENTS.
- IL SE PEUT AUSSI QU'ON VOUS DEMANDE D'EFFECTUER DE NOUVELLES TÂCHES SANS S'ASSURER DE VOUS FOURNIR LE SOUTIEN OU LES FORMATIONS REQUISES.



Ce que dit la loi

- LE CONGÉDIEMENT SIGNIFIE QUE L'EMPLOYEUR A TOUJOURS BESOIN D'UNE PERSONNE POUR FAIRE LE BOULOT, MAIS QU'IL NE SOUHAITE PLUS QUE CE SOIT VOUS.
- L'EMPLOYEUR PEUT INVOQUER DEUX TYPES DE CAUSES :
 1. DISCIPLINAIRES : LA MAUVAISE CONDUITE OU LES MAUVAIS COMPORTEMENTS.
 2. ADMINISTRATIVES : LE MANQUE D'APTITUDES, UN RENDEMENT TROP FAIBLE OU LE MANQUE DE COMPÉTENCES.
- BIEN AVANT D'EN ARRIVER AU CONGÉDIEMENT, L'EMPLOYEUR DOIT VOUS INFORMER DU PROBLÈME ET VOUS DONNER LA CHANCE DE VOUS REPRENDRE (SAUF SI CELA REPRÉSENTE UNE FAUTE GRAVE).



Les recours possibles

SI VOUS CROYEZ ÊTRE CONGÉDIÉE SANS UNE CAUSE JUSTE OU SUFFISANTE, VOUS POUVEZ DÉPOSER UNE PLAINTÉ DANS LES 45 JOURS SUIVANT VOTRE CONGÉDIEMENT.



Sachez que

- POUR AVOIR LE DROIT DE DÉFENDRE VOTRE CAUSE, VOUS DEVEZ TRAVAILLER POUR CET EMPLOYEUR DEPUIS AU MOINS DEUX ANS.