Image not found or type unknown

Licenciement pour fin de contrat de chantier

Par **Pam**, le **20/01/2015** à **17:45**

Bonjour

Un ancien salarié licencié depuis plus de 5 mois pour fin de contrat de chantier Est il prioritaire sur une embauche.
A savoir que le futur salarié est plus qualifié que lui pour le poste.
A savoir que cet ancien salarié a été à plusieurs reprises convoqué au bureau et des lettres recommandées ont suivi pour avertissements compte tenu du non respect des normes de sécurité dans le bâtiment et consommation d'alcool pendant ses heures de travail.

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **20/01/2015** à **18:15**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir si le salarié a manifesté par écrit le souhait d'un priorité de réembauchage laquelle s'exerce pendant un an...

Par **Pam**, le **20/01/2015** à **18:41**

Bonsoir

Non, à ce jour aucune demandes écrites

Cordialement

Par **Pam**, le **20/01/2015** à **18:58**

RÉ
Si tel était le cas à venir, ne doit on pas tenir compte de tous ces éléments
Il se dit maçon qualifié alors qu'il ne sait pas lire un plan et que des ouvrages ont du être recommencés car ils étaient mal fait, le fait qu'il boit sur le chantier qu'il devient dangereux pour les autres salariés qui ne veulent plus jamais travailler avec lui n'ont aucune importances

? L'entreprise n'a t'elle aucune solution que de le reprendre alors qu'il ne pourra jamais travailler seul et su'il nuit au bon déroulement de l'entreprise

Merci

Par **P.M.**, le **20/01/2015** à **19:15**

De toute façon, si le salarié n'a pas exprimé qu'il souhaitait faire valoir une priorité de réembauchage vous n'êtes pas forcé de lui proposer si c'était indique dans la lettre de licenciement...
Pour les autres problèmes encore faudrait-il pouvoir le prouver notamment par des tests d'alcoolémie opérés dans les règles...
S'il n'a été sanctionné que par des avertissements, il est toujours susceptible d'être embauché sous réserve éventuellement d'une visite du travail d'aptitude pour la qualification recherchée par rapport à l'échelon et au niveau précédents...

Par **Pam**, le **20/01/2015** à **19:32**

Je vous remercie pour votre réponse quand à le prouver nous avons des preuves matérielles pour le prouver ne serait ce que par les déclarations de tous les salariés et une prise de sang révélera qu'il est alcoolique et qui prend des stupéfiants bon pour le moment pas de demande écrite je croise les doigts
Bonne soirée

Par **P.M.**, le **20/01/2015** à **19:48**

C'est éventuellement le Médecin du Travail qui peut faire pratiquer une prise de sang et pas l'employeur, les témoignages étant sujet à caution...
Dans une telle situation, on pourrait se demander pourquoi l'employeur lui a laissé terminer le chantier...

Par **Pam**, le **21/01/2015** à **13:09**

Bonjour pour vous répondre
Il a terminé son chantier le 13 août et les faits les plus graves (alcool) en juin ou il a été en arrêt maladie et le reste nous l'avons appris après son licenciement par un salarié qui n'a rien dit car il avait peur de lui
Nous avons attendu jusqu'au 13 pour cette raison car il restait peu de temps à le supporter

Merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **21/01/2015** à **14:46**

Bonjour,
Donc c'est ce salarié qui vous a tout révélé, que l'autre salarié ne savait pas lire les plans, que des ouvrages ont dû être recommencés que les normes de sécurité n'étaient pas respectées, qu'il consomme de l'alcool et prend des stupéfiants, il me semble qu'il seraient urgent que vos chantiers soient mieux encadrés et il faut peu de temps pour que de tels faits puissent occasionner de graves conséquences...

Par **Pam**, le **21/01/2015** à **14:57**

Ré
Désolée de vous décevoir en vous disant que que n'avons pas attendu le salarié pour voir qu'il ne savait pas lire les plans qu'il fallait recommencer le gérant est assez expérimenté dans le bâtiment pour l'avouer constaté par lui même
Le salarié nous cachet le fait que tous les matins en partant sur le chantier il buvait dans le camion de l'alcool
Et c'est la propre femme du salarié en question qui nous a avoué qu'il était suivi pour des problèmes de drogues pour justifier de son comportement violent envers les autres
J'espère avoue répondu plus clairement à votre ressentiment

Par **P.M.**, le **21/01/2015** à **15:06**

Vous ne pouvez de toute façon pas me décevoir mais il me paraît étonnant que si le salarié n'avait pas la compétence correspondant à sa qualification il ait continué à exercer au sein de l'entreprise comme s'il remplissait ses tâches correctement et que par ailleurs un comportement qui pouvait même en péril la sécurité physique et morale des autres salariés n'ait pas pu être décelé et n'ait pas été sanctionné immédiatement et sans attendre éventuellement par un licenciement pour faute grave au besoin après mise à pied conservatoire...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés