



Licenciement abusif avec chantage

Par **collinath**, le **19/09/2016** à **17:42**

bjr, je suis travailleur handicapé,j'ai trouv un travail a aldi grande distrib vila 4mois aujourd'hui l'equipe est contre moi car elles se plaignent de me donner des missions et que je ne les entend pas,en effet je suis sourde d'une oreille,depuis ma naissance ,aujourd'hui elles m'accablent toute d'erreurs que je ferais sur mon lieu de travail en prétendant que je n'y comprend rien ,le directeur est venu aujourd'hui et m'a convoqué au bureau en me disant qu'il me licencier sur le champs a part si je démissionne ou alors de ne plus me rendre a mon poste a compter du 1er octobre pour qu'il me licencie pour absences donc fautes grave.a t'il le droit de faire ça car il refuse que je parte un peu plus tard car il est pour moi très difficile de trouver u travail avec mon problème de surdité je lui est donc demander de pouvoir quitter mon poste a compter du 1er decembre et il ne veut ni rupture conventionnelle ni négocier ma date de départ suis-je en droit de negocier ma date de départ ?et a t'il le droit de la refuser?merci pour votre réponse car c'est assez urgent
cdlt

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **19:36**

Bonjour,
Savoir si l'employeur a le droit de faire cela comme vous n'avez vraisemblablement aucune preuve de ce qui s'est dit lors de l'entretien, cela ne servirait pas à grand chose, mais je vous conseillerais de ne pas démissionner et encore moins de vous mettre en abandon de poste et de laisser l'employeur se débrouiller éventuellement en lui rappelant par lettre recommandée avec AR que lors de votre embauche il l'a fait en connaissance de cause de votre statut d'handicapé...
Je vous conseillerais aussi de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale et/ou d'une structure d'aide aux handicapés...

Par **miyako**, le **19/09/2016** à **22:26**

Bonsoir,
Les employeurs veulent bien employer les handicapés pour avoir les avantages,mais sans les inconvénients.C'est trop facile,il vous faut contacter une association d'handicapés et un syndicat.
Amicalement vôtre

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **22:36**

Je pense que l'intéressé a déjà bien compris ce que je lui ai conseillé sans avoir besoin que cela lui soit répété et un handicapé ne présente pas un inconvénient c'est à dire ce qui survient de fâcheux quand on à le sens du respect...
En tout cas, cet employeur ne veut plus employer ce salarié apparemment mais ce n'est pas à celui-ci de partir de son initiative...

Bonjour,

[citation]Je pense que l'intéressé a déjà bien compris ce que je lui ai conseillé sans avoir besoin que cela lui soit répété[/citation]

Chacun est libre d'intervenir sur le forum et de donner les mêmes arguments que vous !

Merci de respecter les autres intervenants !

Cordialement.

Par **collinath**, le **20/09/2016** à **10:45**

merci a vous deux de l'interet que vous portez a ma souffrance ,je vous disputez pas inutilement vous etes sur la meme longueur d'ondes donc pas de chamailleries,la n'est pas le but ,ce que je souhaite c'est une réponse clair...alors certe je n'est aucune preuve de cet entretien en d'autre termes il n'en a pas non plus sinon qu'il a fait venir la responsable magasin qui se rend complice également cependant elle non plu ne pourra pas attester de cette conversation si j'ai bien compris ,j'avais donc dans l'idée de me mettre en maladie, a compter du 1er octobre par intermittence ,j'ai fait appel a la médecine du travail qui dois passer pour voir les conditions de travail car je subit de la discrimination suite a mon handicap (surdité d'une oreille 100%)et donc on me fous en caisse a fin de se débarrasser de moi et ainsi et m'empêcher de me former correctement sur le terrain pour pouvoir m'accabler de fautes qu'ils prétendent grave du genre j'ai mal trier les fruits contrôle fraîcheur ou trop lente ds mes actions,pourtant lors de mes 2 mois d'essai je travaillais trop vite!!!!chacun fait comme il entend ,les AM ont chacune une façon différente de travailler difficile de se retrouver dans ce foutoir,tu est sans arrêt solliciter pour commencer un travail et tu ne le fini jamais car on t'envois en caisse car clients.suite a ça on te dis que tu est trop lente,et ils veulent me coller faute grave..... hu pour lenteur ou fatigue intense du a tous les changements d'horaires en cours de journée tu devait finir a 18h eh bien non tu fini a 20h c comme ça c pas autrement...pas de respect de la vie privé....moi je viens partir de l'entreprise ,mais pas courant oct ,car j'ai signe un compromis pour l'achat d'une petite maison modeste et je craint que la banque me demande des bulletins de salaires en cours d'accord ce qui m'empecherais d'obtenir mon crédit et ainsi ne pas réaliser mon rêve....puis-je donc l'obliger a un départ négocier avec l'aide d'un avocat ne vous battez pas merci a tous ceux qui auront des astuces et conseils a me proposer
merci d'avance
cdlt

Par **P.M.**, le **20/09/2016** à **11:25**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas vous mettre en maladie car c'est seulement le médecin traitant qui peut vous en prescrire et vous risquez ainsi d'offrir un motif de licenciement à l'employeur même si le Médecin du Travail ne vous déclare pas inapte en plus de vous pénaliser financièrement...

Je pense que ce que je vous ai conseillé est clair...

Si les fautes que l'on vous attribue étaient graves, cela permettait à l'employeur de les sanctionner par un licenciement...

Le principe d'une négociation c'est qu'aucune des parties ne peut imposer à l'autre ce qu'elle voudrait et il me semblait que l'employeur n'était pas disposé à conclure une rupture conventionnelle...

Vous pouvez vous faire conseiller par qui vous voulez...

Par **P.M.**, le **20/09/2016** à **11:28**

Bonjour,

En réponse à ce message anonyme :

[citation]Chacun est libre d'intervenir sur le forum et de donner les mêmes arguments que vous !

Merci de respecter les autres intervenants !

Cordialement.[/citation]

Certainement pas les mêmes arguments en l'occurrence...

Il me semble que l'on devrait commencer par respecter les intéressés et ne pas indiquer qu'ils présentent un inconvénient alors qu'on leur fait subir ce qui pourrait être considéré comme de la discrimination...

Par **MayadouxAvocat**, le **20/09/2016** à **15:51**

Bonjour,

Première question, aviez vous bien informé (si possible par écrit, avec trace dans vos dossiers) votre employeur de votre handicap ? C'est très important de commencer par vérifier ce point.

Ensuite, vos réflexes devraient être, d'abord, de mettre par écrit, dans un courrier LRAR à adresser sans délai à votre employeur (ou au moins un mail), l'historique de votre situation (depuis votre embauche) jusqu'à la menace proférée à votre encontre, et en parallèle, adresser copie de ce courrier à l'inspection du travail (DIRECCTE dont dépend votre entreprise), et s'ils existent aux représentants du personnel.

Vous ne pourrez pas, en revanche, forcer l'employeur à accepter de négocier la rupture de votre contrat (ni sur la forme (licenciement, rupture conventionnelle...) si le contenu (indemnité, date de départ...). il s'agit de sujets à négocier, donc il faut être d'accord tous les

deux pour que cela fonctionne.

Un avocat, un défenseur syndical, représentant du personnel et/ou l'inspection du travail, peuvent vous aider dans ces démarches et la négociation.

Bien cordialement

Par **collinath**, le **20/09/2016 à 16:42**

donc en gros les employés sont de plus en plus de la merde et la justice aussi....alors oui je vais prendre rdv chez un avocat qui pourra peut être m'aider ,aussi sachez que sur mon cv et ma lettre de motivation j'ai précisé que j'étais en handicap ,mais ils seront assez malins pour prétendre que ce n'est pas du à mon handicap qu'il me licencie ,sinon à cause de fautes graves qu'ils supposent ,d'autre part persuadé que je ne reviendrais pas pour le 1er oct il y a des chances pour que je ne sois pas inscrite au planning cela serait peut être une chance pour moi de prouver cet entretien conforme ,,ce qui me pose problème c'est à t'il le droit de me licencier immédiatement pour fautes graves!!!!et suis-je obligé de quitter l'établissement dès le lendemain après certes je peux engager une procédure au cph la loi en France se fous complètement des salariés c dégueulasse en plus les employeurs sont beaucoup mieux servis que les employés enfin bref c'a me dégoûte

Par **collinath**, le **20/09/2016 à 16:50**

je propose donc que dès le 1er oct que je me rende à mon poste et que je laisse venir la lettre de licenciement à moi, précisant une date d'entretien préalable pour un licenciement ce qui l'obligera donc à faire les choses dans la légalité!!!

Par **P.M.**, le **20/09/2016 à 17:46**

On n'a jamais trouvé le moyen d'empêcher un employeur de procéder au licenciement ensuite c'est au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier s'il en est saisi pour savoir s'il y a faute grave ou pas et même s'il résulte d'une cause réelle et sérieuse ou pas...

Si le licenciement est prononcé pour faute grave, vous êtes bien contraint de ne plus venir travailler car celui-ci serait à effet immédiat sans préavis ni indemnité de licenciement...

Vos propos grossiers sont sans fondement puisque les décisions des Conseils de Prud'Hommes sont largement en faveur des salariés et que lorsqu'il y a doute, cela doit leur profiter...

Pour ma part, il ne me semble pas vous avoir dit que vous deviez subir sans réagir et la première chose que je vous ai conseillé c'est de ne pas démissionner ou abandonner votre poste comme l'employeur vous l'a proposé oralement tout en vous faisant conseiller mais je vois que vous semblez aller dans ce sens...

Par **MayadouxAvocat**, le **21/09/2016** à **10:55**

Monsieur/Madame Collinath,

Du calme svp. Aucune raison de vous énerver et d'accuser faussement la justice française, et les prud'hommes en particulier de choses fausses. pmtedforum a raison, en France la justice est pro-salariée, contrairement à ce que vous semblez penser.

En revanche, c'est à vous de réaliser, aux bons moments, les bonnes démarches, pour faire valoir vos droits (commencer par un courrier LRAR d'explication à votre employeur).

Ensuite, il est impossible 1/ de pousser quelqu'un à négocier, et 2/ d'empêcher un employeur de licencier un salarié, quel qu'il soit, et qu'il ait un motif valable ou non. Seul un tribunal pourra ensuite trancher sur la validité ou non du licenciement, et le cas échéant accorder des dédommagements au salarié dont le licenciement serait jugé non valable.

Bien cordialement

Par **collinath**, le **21/09/2016** à **14:13**

okay cher monsieur merci pour tous ces renseignements, mais vous comprendrez que j'ai un peu les nerfs à vif...les employeurs se permettent des choses illégales qui privent certains employés et brisent ainsi des vies entières et c'est encore à nous de nous justifier c'est ça que je trouve décadent,j'espère que cette affaire s'arrangera au mieux ,,
bien cordialement à vous.

Par **miyako**, le **23/09/2016** à **23:32**

Bonsoir,

Comme on vous le conseille tous,consultez ,soit un avocat,soit un syndicat et également une association d'handicapés ,ils font un travail remarquable et peuvent vous aider.

Amicalement vôtre

suji KENZO