Image not found or type unknown

Licenciement.accusations tres grave

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **16:23**

bonjour,
je viens de me faire licencier pour faute grave suite a mise a pied pour des propos deplacés envers un client. (fait rapporté deformé et amplifié par une collegue). le contenu de la lettre de licenciement reçu ne correspond pas au contenu de l'entretien prealable(assiste par une dp). maintenant c'est des faits de violences verbales et physiques envers des clients des collègues... je nuis a l'entreprise , au personnel...
j'ai contesté par Lrar .que dois je faire ensuite!?
merci

Par **P.M.**, le **13/07/2014** à **17:58**

Bonjour,
Il faudrait déjà demander au Délégué du Personnel qui vous a assisté un compte-rendu de l'entretien préalable s'il ne vous l'a pas proposé et rédigé...
Il vous reste donc à saisir le Conseil de Prud'Hommes pour tenter de faire annuler la faute grave et même qu'il juge qu'il n'y a pas de cause réelle et sérieuse notamment si la lettre de licenciement ne contient pas des éléments objectifs précis et vérifiables...

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **18:13**

merci de votre reponse.
la dp m'a effectivement donné le compte rendu de l'entretien prealable .il est representatif de l'entretien. dans la lettre de licenciement il parle des clients et des collègues et donne deux exemples ni datés ni signés concernant un client(le meme)et repart ensuite sur des clients et des collègues..dans la lettre que je lui est renvoyé pour contester cette decision, je lui demande les faits exacts qu'il me reproche avec les dates et signatures. je suppose que pour lui il va etre facile de les rajouter meme si il ne les avait pas a la base.et il me demande en fin de courrier de lui retourner un document complete et signé ci-joint mais aucun document n'était joint a cette lettre. d'ailleur ce n'est pas un papier a entete. il faut arriver au 3eme paragraphe pour comprendre quel etablissement m'ecrit

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **18:27**

il a demande a la dp de rester apres notre entretien pour lui parler seul et il lui a precise que ce ne serait pas dans mon interet d'aller au prud'hommes si toute fois j'envisageait de le faire. avant de sortir de l'entretien a sa demande (qui a été tres rapide a mon gout (environ 20mn a peine)il m'a specifié qu'il ne savait vraiment pas quoi prendre comme decision , qu'il devait consulter sa superieur(au siege) et il a ajouté qu'il fallait qu'il reconvoque une des personnes qui avait ecrit les faits reprochés et qu'il trouvait dommage que les choses se passent de cette façon. jai insisté durant l'entretien que je ne comprenais pas pourquoi subitement au bout de deux années en cdd + une en cdi sans aucun reproche formulé jusque là soudain alors qu'il ne me connait pas ni mon travail (il est là depuis 6mois)d'entree je me retrouve dans cette situation juste parce qu'une remplaçante a sois diasant entendu des propos deplaces de ma part.et ma collegue avec qui je travaille depuis bientôt deux annes subitement parce qu'il a convoqué trouve des reproches a me faire...
excusez moi si c'est un peu decousu .c'est tout frais et depuis 15ans que je travaille je n'ai jamais eu aucun probleme alors j'ai le cerveau un peu retourné

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **18:33**

faut il que j'attende qu'il me reponde (je lui ai precise que j'attendais sa reponse sous huitaine) ou dois-je quand meme aller au prud'hommes tout de suite!?
et est ce que je dois porter plainte ou main courante pour "diffamation"!?

Par **P.M.**, le **13/07/2014** à **19:57**

C'est peut-être une erreur d'avoir demandé les faits précis car il serait étonnant que l'employeur revienne sur le licenciement et même si c'est la lettre de licenciement qui forme les limites du litige, si l'employeur vous répond ça vous couperait d'une partie des éléments de contestation...
De toute façon, l'employeur n'avait pas le droit de vous dire s'il avait pris sa décision puisqu'il ne pouvait vous la communiquer moins de 2 jours ouvrables après...
Il serait étonnant que l'employeur vous conseille d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes et n'essaie pas plutôt de vous en dissuader...
Attendre 8 jours de plus ne changerait pas grand chose de toute manière...
Je ne vois pas où il y aurait diffamation en tout cas publique...

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **20:17**

c'est un inspecteur du travail qui m'a conseillé de demander dans la lettre de contestation les dates et signatures des faits.
de plus la personne qui est allait le trouver a été convoqué a deux reprises par le directeur a la demande de deux dp dans la meme semaine . juste apres mon entretien prealable et le lendemain car elle affirmait haut et fort que le directeur l'avait obligé a ecrire des faits me concernant suite a un evenement qu'elle avait evoqué oralement car sinon il ne pourait rien faire. elle a nié dans un premiers temps puis s'est mise a pleurer. une fois sortie elle a dit aux dp qu'elle ne pensait pas que ça irait si loin me concernant. sachant que ce qu'elle a ecrit ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

correspond pas a la realité des faits et du contexte. les dp peuvent elles temoigner de ces evenements si besoin été !?
merci

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **20:28**

travaillant de nuit il m'est facile de savoir sans qu'on me le dise qui a pu ecrire et inventer des faits. ce qui me derange le plus c'est que je ne comprends pas ce genre de procedure sans avoir auparavant eu un avertissement ou une confrontation comme c'est souvent le cas dans cette etablissement pour d'autres collègues et pour des faits qui eux sont la majorite du temps averes et prouvés. la juste sur des "on dit" ecrit on se retrouve dans une situation lourde de conséquences pour mon avenir professionnel . il me reproche un fait un jour et le lendemain il me compare a un danger public. il me semble que la demesure et la non objectivité du directeur font peur. a ce compte là on peut accuser n'importe qui de n'importe quoi et virer la moitie de l'etablissement.

Par **P.M.**, le **13/07/2014** à **20:55**

Chacun à sa manière de voir les choses mais il me semble que l'on peut carrément contester des accusations sans suggérer que des faits précis peuvent avoir existé...
Il ne me paraît pas anormal que l'employeur cherche à obtenir des attestations écrites car je ne vois pas comment il pourrait uniquement s'appuyer sur des props oraux mais si celles-ci ne revêtent pas les formes prévues à l'art. 202 du code de procédure civile elles peuvent être remises en cause en plus qu'elles viennent de subordonné(e)s...
Encore une fois ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier en fonction du contexte mais un licenciement surtout pour faute grave peut-être prononcé sans qu'aucune sanction antérieure ne l'ait été...

Par **rumba2**, le **13/07/2014** à **21:13**

merci pour votre temps et vos reponses

Par **rumba2**, le **21/07/2014** à **23:35**

bonsoir,
je viens donner les dernieres avancees concernant mon licenciement.j'ai contesté par lettre rar en demandant les faits exact avec dates et signatures car ne correspondent pas aux faits reproches lors de l'entretien. comme predit par l'inspecteur du travail je n'ai eu aucune reponse.
Apres dix jours d'attente j'ai enfin pu recuperer le compte rendu de l'entretien par la dp.
Licenciee le 8/07 je dois enfin recuperer mes différents documents demain soit le 22/07, apres de multiples relances telephonique et différentes versions a chaque fois (meme au

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

cours d'une meme journee). J'ai pris contact avec un avocat qui doit me recevoir dans 10jours. je vais aller au prud'homme et je sais pas ce que je pourrai faire en attendant pour avancer dans mon dossier. j'espere avoir été assez precise. merci

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **09:01**

Bonjour,
Si vous avez pris un avocat qui doit vous recevoir dans 10 jours il aurait été plus judicieux de ne rien faire et de ne rien écrire en attendant qu'il vous conseille en dehors de récupérer les documents inhérents au licenciement...

Par **rumba2**, le **22/07/2014** à **12:18**

bonjour,

c'est l'avocat qui m'a dit qu'il vallait mieux l'envoyer dans la foulee ,de faire un courrier pour contester et demander les dits faits datés et signés ainsi que le document qu'il me demandait de lui remplir et retourner dans les huit jours (sauf que je ne l'avait pas). !?

j'ai pu recuperer mes documents (enfin!..) ce matin. ils sont tous datés d'hier alors qu'ils sont censés être prêt depuis le 08/07. en plus arrivé au poleemploi il en manquait deux . Des dire de l'employeur ils n'etaient pas necessaire mais vu de poleemploi different car ils n'ont du cout pas pu finir de completer mon dossier. et encore une fois il faut reclamer!..

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **12:56**

Alors si l'avocat avant de vous recevoir savait ce qu'il fallait écrire avant de consulter le dossier, c'est parfait...
Il est admis que le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi soient délivrés au plus tard au jour habituel de la paie...
J'ignore quel document était manquant...

Par **rumba2**, le **22/07/2014** à **13:45**

c'est pas tres rassurant ...
pour les documents j'ai recupere la totalite ce matin mais c'est l'attesttion assedic qui n'etait pas complete. il n'y avait que la 1 et la 4. je dois recevoir les pages 2 et 3 ce jour par courriel.

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **16:04**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Donc, il ne s'agissait pas de document manquant mais mal ou incomplètement rempli...

Par **rumba2**, le **22/07/2014** à **18:07**

je n'avais aucun document depuis le 8/07 . je n'ai pu les recuperer que ce matin (22/07) et une fois ces docs recuperes, il manquait deux pages sur quatre de l'attestation assedic ce qui n'a pas empeche mon inscription a pole emploi mais qui a empeché de finaliser le dossier . donc la conseillere m'a editer un documents avec les pièces manquantes au dossier que l'employeur devait me fournir. Pièces manquantes que j'ai pu recuperer par courriel tout a l'heure.

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **18:11**

Pièce manquante au dossier parce que l'attestation destinée à Pôle Emploi était incomplètement remplie et que la conseillère ne l'a peut-être même pas conservée dans l'attente que vous la rameniez...

Par **rumba2**, le **22/07/2014** à **18:22**

en résumé, malgré plusieurs demandes de ma part pour obtenir les documents qui sont du au dernier jour de travail soit le 8/07, quand je prenais contact avec le service administratif comme indiqué dans la lettre de licenciement,on me disait cette après midi ok, puis on me rappelait 2h plus tard pour me dire finalement demain... et ce durant plusieurs jours.. jusqu'à ce matin ou j'ai enfin pu récupérer mes documents(fiche de paie, attestation assedic, cheque conges payes, certificat de travail, solde de tout compte, prevoyance) t me rendre a pole emploi pour finir mon inscription.

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **18:46**

Comme je vous l'ai dit, il est admis que le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi soient délivrés au plus tard au jour habituel de la paie donc a priori, il n'y a pas de temps de perdu d'autant plus que Pôle Emploi appliquera carence et différés d'indemnisation habituels...

Par **rumba2**, le **22/07/2014** à **19:13**

oui j'ai bien compris pour l'attestation assedic et solde de tout compte. donc pas pour le reste des documents. le principal c'est d'avoir les documents. Maintenant j'attend le rendez-vous avec l'avocat.. merci bonne soiree

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **19:24**

Le chèque va avec le solde de tout compte et le certificat de travail aurait pu vous être délivré dès le licenciement à condition que vous alliez le chercher puisque tous les documents sont quérables...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés