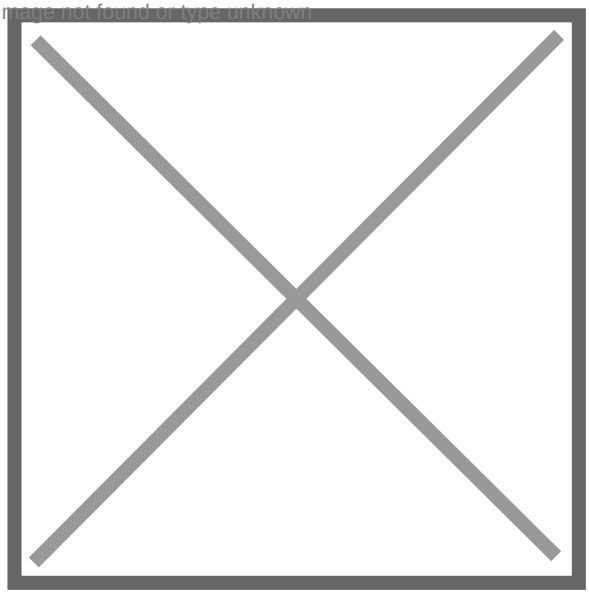
Image not found or type unknown



Audience prud homme hier,assez tendu que dois en conclure

Par **Laynaa87**, le **22/06/2016** à **16:11**

Bonjour à tous.

Nouvellement inscrite ici,J ai besoin de vos avis pour m éclairer. En effet je suis perdue,hier C est dérouler la région ouverture de débat aux prud hommes. Pour vous éclairer,J ai travailler 9 mois Comme réceptionniste en hotellerie. J ai ete licenciée alors que J étais en accident de travail suite à deux agressions subis lors de mes fonctions. Mon employeur comme motif de licenciement à dit que J avais "louer des chambres à mes heures de travail sans avoir facturer de chambres et que des passages fréquent avait été effectuer suite au passage de lecteur de carte). En bref en lisant bien entre les lignes il a déclarer que J avais louer des chambres et mis de l argent dans ma poche.

J ai saisie les prud hommes debut 2013,lors de la conciliation mon avocat à demander à la partie adverse de fournir le rapport de la console prouvant les heures de passages et l heure à laquelle les cartes ont été créer,il a également demander la liste des clients présents ces jours ci avec leurs coordonnés pour pouvoir les joindre et prouver que J ai bien facturer ses chambres et que des délogements ont été effectuer.
Bien évidemment ces pièces ne nous ont pas été fournis,mon avocat a donc demander lors des conclusions,que faute d avoir eu ces preuves,que le licenciement était donc nul. Dans mon dossier J ai fourni une attestation d un client,ma plainte pour mes agression,les documents attestant que J étais en accident de travail ce jour là,et une offre d emploi de mon employeur,qui rechercher un employer en cdi,le deuxieme jour de mon agression (sachant que je ne devais pas revenir travailler car étant encore traumatiser par la premiere agression),et le rapport du conseiller du salarié qui m'a accompagner lors de l entretien de licenciement.

Les conclusions de la parties adverse,ils avaient fournis deux attestations de 2 employés. Ils ont dit que mon client habiter à quelque kilomètres de l hôtel donc que ce n était pas un temoignage de client a prendre en compte,mes planning ou je travailler ces jours litigieux,et un cahier de suivi (ou je devais rendre compte des délogements),chose que je ne faisais pas systématiquement.

Il y a eu un premier report pour cause changement d avocat. La première audience aux prud homme etait en février 2016,je l ai plutôt bien senti,les conseillers prud hommaux avait pas mal casser la partie adverse. Ensuite mon avocat a demander une ré ouverture des débats car l hôtel avait été racheter et il ne savais pas le nom exact de l hôtel. Donc elle a eu lieu hier. Avec le meme jury exepter un nouveau qui etait très sévère et tres stricte. Il a pas mal casser et s est enerver contre mon avocat. Quand mon avocat lui a dit que J avais oublier de marquer les delogements effectuer dans ce fameux cahier de suivi,il a lui a dit ah c est important de savoir ces choses la. Il avait l air de me tenir coupable et a fait comprendre a sa maniere d etre et de parler que j etais réellement en faute (de la a me licencier pour faute grave...). Un conseiller prud hommal a dit clairement à l avocat de la partie adverse que ce qui le déranger c était Qu il n y avais pas de document ou de rapport venant de ce lecteur de cartee. Sur le coup j étais contente de Sà remarque pertinente et Qui se baser sur des preuves concrète et non des stipulations. Mais ce conseiller etait beaucoup en retrait lors de l audience. Je les ai trouver tres concilient avec ma partie adverse et sévère avec mon avocat. En fin d audience je lui ai demander comment il le Senter. Il m'a dit que C était très tendu,Mais J ai vu à son visage Qu il etait decu de l audience.

Voila ma question dans leurs conclusions,la partie adverse n'a pas fourni le rapport de lecteur que nous leurs avons demander,et qui selon eux dans le motif de licenciement,ce lecteur de carte prouver que C était Moi qui avait créer ces cartes. Hors on n a eu ni rapport de lecteur de carte ni la liste des clients présents ce jour-là

Les conseillers prud hommaux se base t il uniquement sur le motif de licenciement pour rendre leurs verdict où se base t il sur d autre motif?

L audience etait assez tendu,dois je conclure que ce n est pas en ma faveur?

La partie adverse a fourni deux attestations de salaire (tiennent ils comptent du lien de subordination?

Et dernière question ils ont fourni mon planning,avec le cahier de suivi (indiquant que je n ai noter aucun de ces delogements),et un plan de l hôtel indiquant que les chambres déloger était à côté des poetes de secours,leurs documents si je me base sur le motif de licenciement,ne prouve pas que C est Moi qui ai louer ses chambres. Donc tiendront t ils comptent de Sà?

Desoler pour la longueur,J ai essayer au mieux de vous expliquer les choses,je suis emplie de doute à cause de l audience d hier

Par **morobar**, le **22/06/2016** à **18:08**

Bonjour,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je résume:
Vous avez fait l'objet d'un licenciement pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail, et hors le cas de la faute grave, l'employeur doit attendre le retour du salarié sauf au prononcé d'un licenciement nul.
Ce qui permet au salarié de recevoir le salaire correspondant au temps écoulé et demander sa réintégration ou des D.I.
L'employeur motive le licenciement en affirmant avoir constaté des débits de cartes bancaires , puis des annulations de ces débits, sans rapport sur le cahier adéquat et laissant donc penser à du coulage de location.
Il appartient à l'employeur de démontrer l'existence de ces mouvements de cartes bancaires en produisant les rapports de relève du TPE, fournir le livre de caisse/facturier en démontrant l'absence de factures/avoirs et le cahier interne de rapport sur le motif d'annulation des passages de cartes bancaires.
Vous auriez été bien inspirée pour déposer plainte à l'endroit de votre employeur au titre de l'article L226-10 du code pénal, puisqu'il s'agit d'une accusation calomnieuse de vol à votre encontre.
J'ignore les pièces produites par votre employeur, mais votre avocat doit en avoir copie. A leur lecture vous devez pouvoir imaginer si sa théorie tient la route ou non.
Soit le CPH considère les soupçons de vols comme avérés (mais sans les dénoncer puisqu'il n'est pas compétent en matière pénale) auquel cas le licenciement sera justifié.
Soit, le doute vous bénéficiant obligatoirement, il considère les preuves insuffisantes soit de vols, soit de votre culpabilité ou les deux, et la nullité du licenciement sera prononcée.

Par **ASKATASUN**, le **23/06/2016** à **00:17**

En complément de l'intervention de MOROBAR et pour répondre précisément à vos questions :

[citation]Les conseillers prud hommaux se base t il uniquement sur le motif de licenciement pour rendre leurs verdict où se base t il sur d autre motif? [/citation]
Uniquement sur ce motif tel qu'il est exposé dans la lettre de lienciement.
[citation]L audience etait assez tendue,dois je conclure que ce n est pas en ma faveur?[/citation]Ca n'a rien à voir, les Conseillers prud'homaux peuvent être parfois indisposés par la façon dont l'avocat du demandeur procède. Donc il le casse parce que c'est un professionnel du Droit et qu'il doit maitriser son sujet.
Dans votre dossier, MOROBAR vous l'explique bien, votre employeur s'est placé sur le registre de la faute grave à lui de démontrer son existence. En refusant de produire certains éléments je ne vois pas comment il fait cette démonstration.
[citation]La partie adverse a fourni deux attestations de salaire (tiennent ils comptent du lien de subordination? [/citation] Toujours, ce type d'attestation reste pour ce qu'il est, souvent peu sincère.
[citation]ils ont fourni mon planning,avec le cahier de suivi (indiquant que je n ai noter aucun de ces delogements),et un plan de l hôtel indiquant que les chambres déloger était à côté des portes de secours,leurs documents si je me base sur le motif de licenciement,ne prouve pas que C est Moi qui ai louer ses chambres. Donc tiendront t ils comptent de Sà? [/citation]Oui ils en tiendront compte. L'imputabilité des faits ne doit souffrir d'aucun doute, et là aussi l'employeur doit démontrer que les faits reprochés vous sont imputables et à vous seule.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés