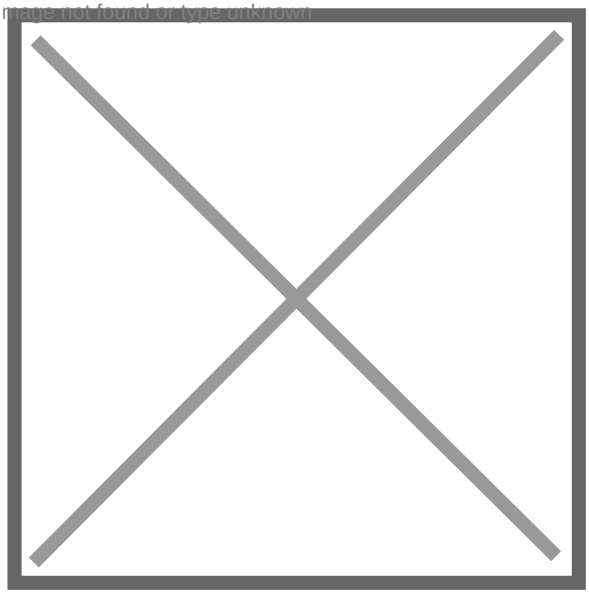
Image not found or type unknown



# Licenciment abusifs pouvez vous m'éclairer

Par **Silouss**, le **16/03/2015** à **17:33**

Bonjour,
Je suis embroché depuis le 02/09/2014 dans une entreprise, j'ai effectué 3 CDD consécutif et au moi de décembre je signe un contrat à durée indéterminée avec 2 mois de période d'essai. Au moi de janvier il m'on renouveler la periode d'essai jusqu'au moi d'avril. Il m'on ensuite donné en main propre la rupture de la periode d'essai en mettant que j'ai intégré leur entreprise au moi de décembre. je leur est fait remarquer ils m'ont envoyer une lettre recommender en stipulant qu'il ne fallait pas prend en compte la rupture de la période d'essai. Et j'apprends quelque semaine plus tard qu'ils me licencie pour faute grave. J'ai peur que se soit un licenciement déguiser. Merci pour votre réponse.

Par **moisse**, le **16/03/2015** à **18:38**

Bonjour,
[citation]Je suis embroché depuis le 02/09/2014 dans une entreprise[/citation]
Si c'est dans la restauration il va falloir vérifier ce que mangent les clients.
:-)
[citation] J'ai peur que se soit un licenciement déguiser[/citation]
Si l'employeur vous avise mettre en place une procédure de licenciement, ce n'est pas déguisé.
Reste après le motif, qui lui peut déboucher sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par **Silouss**, le **16/03/2015** à **19:55**

;-)) désolé pour les fautes. J'ai appeler les prudhommes il m'on dit que la periode d'essai n'aurai pas dû avoirs lieu surtout le renouvellement.
Il ne m'on pas encore avisé je l'ai constaté sur mon planning et s'est par une collègue que je l'ai appris.
Je vous expliques comment sa c'est déroule.
En septembre 2014 j'intègre l'entreprise (je suis auxiliaire de vie) j'effectue 3 CDD puis en decembre je signe le CDI avec 2 mois de periode d'essai et en janvier il me renouvelle 2 mois de plus en me disant que mon travail etait pas mis en cause mais que 3 personnes ne voulaient plus que j'intervienne chez eux (on ne peut pas avoir d'atomes crochus avec tout le monde). Lors d'un entretien individuel la responsable me propose une journée de formation avec une auxiliaire de vie expérimenté. j'accepte la journée se passe très bien. Reconvoquée la responssable me dit que l'auxiliaire de vie fait un rapport positif, mais qu'il ne pouvait pas me garder mais m'appelerai pour les ramplacements. Je signe la lettre de rupture de la periode d'essai remise en main propre. Je m'aperçois que sur la lettre c'est ecrit vous avez intégre notre entreprise le 01/12/2014 je telephonne a la responssable pour lui faire remarquer l'erreur au sujet de l'integration et la grand silence et me dit en bégayant ne vous inquiétez pas a la fin de votre contrat tout vous sera regler, je dis ok pas de problème mais j'aimerais qu'on mette la date réel de mon arrivée chez vous qui est le 02 septembre. Dans l'heure qui a suivit le directeur m'appelle je lui redis la même chose qu'a la responsable s'etait un vendredi. Sa c'est passé il y a 15 jours.
Le samedi qui suis la responsable me telephonne en me disant que je suis réintégrer et que je recevrai une lettre recommandé pour annuler la rupture de la periode d'essais. Le lundi je reçois la lettre qui me dit de ne pas tenir compte du précédent courrier.
je constate que sur mon planning le mois de d'avril n'est plus visible Alors que la semaine avant il y était. Et m'a collègu m'apprend que je suis en cours de licenciment pour faute grave.
Je suis un peux perplex

Par **moisse**, le **17/03/2015** à **08:31**

Bonjour,
J'avais bien compris la situation dès votre premier exposé.
Vous ne pouvez pas être licencié sans d'abord recevoir une convocation à un entretien.
AU cours de cet entretien, auquel vous serez assisté par un salarié ou un conseiller de salarié,l'employeur indiquera ses griefs et écoutera vos explications.
Puis vous recevrez, si l'employeur persiste, une lettre de licenciement motivée.
En général le licenciement pour faute grave s'accompagne d'une mise à pied conservatoire préalable, ce qui ne parait pas être le cas pour ce qui vous concerne.

Par **Celie**, le **17/03/2015** à **16:35**

Bonjour,

Comme indiqué dans le précédant commentaire, votre employeur ne peut procéder à votre licenciement sans respecter une procédure particulière :
1 – Il doit, dans un premier temps, vous convoquer à un entretien préalable. Cette convocation prend en général la forme d’une lettre recommandée avec AR. Elle précise l’objet

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de l’entretien, la date, le lieu et l’heure de cet entretien et la possibilité de vous faire assister par un salarié de l’entreprise.

2 – Lors de cet entretien, votre employeur devra exposer les griefs et fautes qu’il vous reproche. Vous devrez être en mesure de présenter vos explications à votre tour.

3 – Suite à cet entretien, vous devriez recevoir la notification de votre licenciement par lettre recommandée avec AR.

D’après votre exposé des faits, je comprends que votre employeur envisage un licenciement pour faute grave. Il ne vous versera donc pas d’indemnité de licenciement ni d’indemnité de préavis lors de la rupture de votre contrat de travail.

Il est fort probable que votre licenciement ne soit pas justifié. Vous pouvez le contester devant le Conseil de prud’hommes et faire reconnaître ainsi qu’il est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
A cet égard, si la voie d’un contentieux vous semble envisageable, je vous invite à conserver tous les documents que vous avez mentionnés à savoir :
- Vos 3 CDD ;
- Votre CDI, dont la date d’embauche (décembre 2014) doit figurer dans l’une des clauses ;
- Vos bulletins de paie (qui permettront de prouver votre ancienneté dans votre entreprise) ;
- La lettre qui indique que vous ne devez pas tenir compte de la rupture de votre période d’essai (a-t-elle été envoyée par lettre recommandée ?) .

Pour l’instant, tant que la procédure de licenciement n’a pas été enclenchée, poursuivez votre travail. En ce qui concerne plus particulièrement le planning du mois d’avril, rapprochez-vous de votre supérieur hiérarchique pour tenter d’obtenir une réponse sur la disparition de ce dernier.

Je demeure à votre disposition dans l’hypothèse où vous auriez des questions complémentaires.

Par **Silouss**, le **18/03/2015** à **17:46**

Merci beaucoup pour vos réponses.
Effectivement la procédure et enclenchée je suis mise a pied depuis ce matin,
J'ai recu la lettre de l'entretien préalable pour le 24 mars..
J'ai remis les clé des personnes chez qui j'intervenais en main propres au directeur qui m'a semblé plus gêné qu'en colère. J'attends mardi et je vous demanderai conseil par la suis.
Cordialement

Par **moisse**, le **18/03/2015** à **17:55**

Entretemps vous devez chercher un assistant.
Cet assistant devra faire et vous remettre un compte rendu dès la fin de l'entretien. La mise à pied conservatoire suppose l'invocation d'une faute grave, et les griefs qui ne sont pas

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

exposés au cours de cet entretien ne peuvent pas être invoqués ultérieurement.
Vous avez donc compris que cet assistant ne doit pas être impressionnable, surtout s'il s'agit d'un membre du personnel de l'entreprise.

Par **Silouss**, le **21/03/2015** à **08:39**

Bonjour,
Je viens de voir sur mes fiches de paie des 3 CDD que les congés payés on été stockés est non payés est ce normal...merci

Par **moisse**, le **21/03/2015** à **10:25**

Dans "congés payés" il y a congés.
Il est normal de comptabiliser ces jours tant que vous n'en prenez pas.
Votre premier contrat date de septembre 2014 et un contrat CDI s'en est suivi. L'employeur aurait pu effectivement payer ces jours à la fin du dernier CDD, ce qui aurait impliqué un départ en vacances non rémunérées plus tard.

Par **Silouss**, le **21/03/2015** à **10:34**

Bonjour,
Je viens de voir sur mes fiches de paie des 3 CDD que les congés payés on été stockés est non payés est ce normal...merci

Par **Silouss**, le **24/03/2015** à **18:32**

Bonjour,
Je viens de sortir de mon entretient préalable.
Les faits qui me sont reprochés sont les suivants
1er : Je suis auxiliaire de vie et je m'occupe d'une personne qui beneficie du potage de repas, je doit lui preparer sur la table et dans le four. Un jour il ne mange pas son repas du midi et je lui remet pour le repas du soir, donc il reste dans le frigot le repas du soir, (potage et un croque monsieur) et ma binôme qui intervient le lendemain matin prend une photo, et se plain en disant que je n'ai pas donné de repas au monsieur je me justifie a l'entretien.
2ème chez cette même personne j'ai oublié de donner les medicaments a plusieurs reprise, alors que je n'ai normalement pas le droit de les donnés. J'espère que j'ai été assé claire..j'attend la lettre vendredi.. je n'ai pas pus avoir un conseiller il n'était pas disponibles.
Cordialement

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Silouss**, le **31/03/2015** à **18:28**

Bonjour,
Je viens de recevoir ma lettre de licenciment.
Madame,
Vous avez été convoquée par lettre du 16 mars 2015 à un entretien préalable à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciment pour faute.

À l'occasion de cet entretien qui s'est déroulé le 24 mars 2015, et au cours duquel vous n'étiez pas assistée, nous vous exposons les motifs que nous conduisaent a envisager à vôtre encontre une telle mesure et recueilli vos observation a ce titre.
Suite a cette décision, nous avons décidé de vous notifier vôtre licenciment pour faute grave.

En effet, suite au explications que vous nous avez fournies lors de cet entretien sur les fait fautifs qui vous sont reprochés, ne sont pas de nature a modifier notre decision.

Nous vous avont recu le 17 février 2015 lors d'un entretien durant lequel il vous a été notifié que vous teniez des propos qui n'avais pas lieu d'être dans les cahier de liaison des client. Notamment des commentaires destiner aux infirmière sans que nous en aillons été informé plusieurs clients se sont plaint de la qualité de votre travail, et par conséquence ne souhaiteraient plus votre venue.
Suite à ces remarques, vous avez été accompagné pas une de vos collège referente afin de vous aider a retrouver le niveau de prestations qu'attendent nos clients.

Or à ce jour, suite aux différents contrôle menés et au differants témoignage, nous somme forcés de constater qu'il n'y a aucune amélioration.
Plus grave un de nos client habituel suis un programme alimentaire livré. Ces repas n'on pas été donné comme cela etait spécifié alors que vous aviez noté dans le cahiet de transmission l'avoir fait.
Encore bien plus grave, nous avons recu un courrier de l'infirmières nous expliquant que vous avez oublié de donner le traitement médicamenteux de l'un de nos cliens, fait que vous avez d'ailleurs reconnus lors de l'entretien.
De tel agissements metent en cause la responsabilité de l'entreprise mais surtout peuvent mettre en peril la vie des personnes dont nous nous occupons.
Conpte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés votre maintien dans l'entreprise s'aver impossible, y compris pendant la periode de votre préavis. Votre licenciment prendra donc effet immédiatement, a la date d'envois de cette lettre, sans préavis ni indemnités de licenciement.

Pour le repas de la personne j'ai ecrit machinalement.
Pour le courrier de l'infirmières je n'est jamais été mis au courant. Je l'apprend avec cette lettre.
Pour le cahier de liaison la responsable de secteur m'avait dit que Je n'etait pas personnellement visé mais toutes les auxiliaires de l'entreprise.

Par **moisse**, le **31/03/2015** à **18:39**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous devriez contacter la personne des repas, et lui faire emplir une attestation conforme à l'article 202 du code de procédure civile (cherchez sur le net "attestation article 202" pour lui faire écrire l'histoire du repas le midi et le soir.
En effet pour saisir le CPH en vue de faire reconnaitre le licenciement sans cause réelle et sérieuse il faut avoir un peu de munitions, même si le doute doit obligatoirement vous bénéficier.
L'histoire des CDD devra être exposée, c'est une bonne indication sur la volonté de l'employeur d'imaginer un scénario pour rattraper son erreur administrative.

Par **Silouss**, le **31/03/2015** à **19:24**

Merci pour votre reponse,
Cette personne est sous curatelle renforcé. Et a une mémoire défaillante les faits remonte au début du mois de mars, je ne pense pas pouvoir la faire temoigner.
Puis je faire faire des témoignages à des personnes qui on été satisfait de mon travail.

Par **moisse**, le **01/04/2015** à **10:38**

Bien sur que vous pouvez obtenir des témoignages de satisfaction.
Mais pour faire requalifier le licenciement ce sera insuffisant, il faut combattre les faits fautifs allégués.
Vos attestations favorables indiqueront que vous faites correctement votre travail, sauf dans les situations exposées par votre employeur.
Le caissier ne vole pas dans la caisse tous les jours, mais il suffit d'une fois pour justifier le licenciement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés