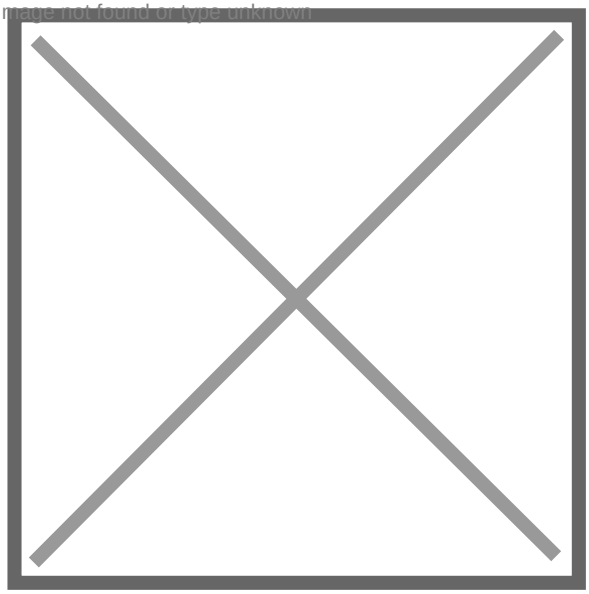
Image not found or type unknown



Mise à pied conservatoire - allégations fausses de l'employeur

Par **bruno_73**, le **02/12/2013** à **21:41**

Bonsoir à tous,

Travailleur indépendant dans le domaine artistique, j'occupais également depuis plusieurs années un poste à temps partiel dans un petit hôtel ** (une dizaine de salariés). L'établissement a été vendu il y a un an et demi, et depuis tout se passe très mal. Neuf salariés, dont moi, les ont attaqués aux Prud'Hommes (première tentative de conciliation en novembre) : heures de nuit non payées, contrats mal rédigés, fiches de paie non conformes, conditions de travail globalement mauvaises, problèmes de sécurité, d'hygiène, aucune communication avec la direction etc...

J'ai eu la surprise d'être mis à pied il y a deux jours.
Le motif serait que j'ai refusé de louer une chambre pour une période où nous avions de la disponibilité. Cette accusation est totalement délirante, je n'ai eu en effet ce jour là aucune demande de réservation pour cette période.
Mon employeur a également dit à un de mes collègues que "ça n'était pas la première fois" que je le faisais.

J'attends la convocation à l'entretien qui, j'imagine, va déboucher sur un licenciement pour faute grave ou lourde (volonté délibérée de nuire à l'employeur).

Mes questions sont donc :

-Comment prouver ma bonne foi devant les Prud'Hommes ? J'imagine que l'employeur (qui n'est jamais présent à l'hôtel et conséquemment n'a aucun contact avec les clients) va présenter des témoignages sortis d'on ne sait où... Comment réagir face à ça ? C'est

extrêmement insultant et pas loin de la diffamation...

-Dans le cas où j'aurais effectivement fait une erreur de compréhension de la demande qui m'était faite lors d'une réservation, et sachant qu'en sept ans je n'ai pas eu le moindre blâme, avertissement, ni même reproche, comment prouver que cette erreur n'était pas intentionnelle ?

Je vais de toute façon consulter un avocat rapidement, mais je suis preneur de tout conseil ou expérience similaire, car je n'ai jamais été dans une telle situation, que je ressens comme absurde et injuste.

Merci de m'avoir lu, et bonne soirée

P.S. Une dernière chose : un collègue m'a fait part à plusieurs reprises de leur exaspération vis-à-vis de deux arrêts maladie (pour burn-out) que j'ai eu le mois passé...

Par **moisse**, le **03/12/2013** à **08:29**

Bonjour,
[citation]P.S. Une dernière chose : un collègue m'a fait part à plusieurs reprises de leur exaspération vis-à-vis de deux arrêts maladie (pour burn-out) que j'ai eu le mois passé...
[/citation]
Il vaut mieux oublier ce qualificatif pour un temps partiel.
Vous êtes en possession d'un arrêt maladie, si l'employeur en conteste la réalité, il lui suffit d'organiser une visite médicale à votre domicile.
En tout état de cause la maladie n'est pas un motif de licenciement. Ce qui peut l'être, par contre, est l'absence de nature à désorganiser l'entreprise et rendre inévitable le remplacement permanant du salarié souvent absent.
[citation]J'attends la convocation à l'entretien qui, j'imagine, va déboucher sur un licenciement pour faute grave ou lourde (volonté délibérée de nuire à l'employeur).
[/citation]
La faute lourde certainement pas, les seuls motifs qui s'en rapprochent ont trait aux coups et blessures à l'endroit de l'employeur ou de son responsable hiérarchique. Même le vol n'est pas une faute lourde.
[citation]Le motif serait que j'ai refusé de louer une chambre pour une période où nous avions de la disponibilité. Cette accusation est totalement délirante, je n'ai eu en effet ce jour là aucune demande de réservation pour cette période. [/citation]
Il semblerait que des moteurs de recherches couplés à des centrales de réservation s'amusent à diffuser de fausses informations pour pénaliser l'hôtelier qui refuse un taux de commission important.
SI l'employeur produit des attestations démontrant le motif allégué, elles seront considérées comme vraies jusqu'au moment où vous démontrerez qu'elles sont fausses.
Ne comptez pas sur une enquête policière pour appuyer vos propos.
Vous en saurez plus lors de l'entretien préalable à toute sanction, présentez-vous avec un assistant choisi conformément aux indications contenues dans la convocation.
choisissez un assistant imperméable aux pressions s'in en existe un.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Lag0**, le **03/12/2013** à **08:40**

[citation]La faute lourde certainement pas, les seuls motifs qui s'en rapprochent ont trait aux coups et blessures à l'endroit de l'employeur ou de son responsable hiérarchique. Même le vol n'est pas une faute lourde. [/citation]
Bonjour moisse,
Pas d'accord ici !
Les coups et blessures ne sont pas une faute lourde.
La faute lourde est la faute faite intentionnellement dans le but de nuire à l'entreprise, pas envers l'employeur.
Ainsi, au contraire, le refus de prendre des commandes afin de faire perdre de l'argent à l'entreprise et de la mettre en mauvaise situation est bien une faute lourde.
Le cas ici s'en rapproche donc...

Par **bruno_73**, le **03/12/2013** à **08:54**

Bonjour et merci pour vos réponses,

[citation]P.S. Une dernière chose : un collègue m'a fait part à plusieurs reprises de leur exaspération vis-à-vis de deux arrêts maladie (pour burn-out) que j'ai eu le mois passé...

Il vaut mieux oublier ce qualificatif pour un temps partiel.
Vous êtes en possession d'un arrêt maladie, si l'employeur en conteste la réalité, il lui suffit d'organiser une visite médicale à votre domicile.
En tout état de cause la maladie n'est pas un motif de licenciement. Ce qui peut l'être, par contre, est l'absence de nature à désorganiser l'entreprise et rendre inévitable le remplacement permanant du salarié souvent absent. [/citation]

ça n'est que la constatation du médecin. De toute manière je n'ai pas à donner le motif de ces arrêts à l'employeur, et ne comptais pas en faire état.
Vu le peu d'heures que j'effectue cela n'a posé aucun problème à l'entreprise.

[citation]
Le motif serait que j'ai refusé de louer une chambre pour une période où nous avions de la disponibilité. Cette accusation est totalement délirante, je n'ai eu en effet ce jour là aucune demande de réservation pour cette période.

Il semblerait que des moteurs de recherches couplés à des centrales de réservation s'amusent à diffuser de fausses informations pour pénaliser l'hôtelier qui refuse un taux de commission important.
SI l'employeur produit des attestations démontrant le motif allégué, elles seront considérées comme vraies jusqu'au moment où vous démontrerez qu'elles sont fausses.
[/citation]

Pardon j'ai été imprécis, il s'agissait de réservations téléphoniques.
Qui n'ont pas existé.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il semble donc que je sois totalement coincé s'ils produisent des attestations, car de mon côté je ne vois pas trop comment prouver le contraire...

Merci à vous.

Par **moisse**, le **03/12/2013** à **08:59**

Hello Lag0,
C'est toujours un plaisir de discuter ainsi.
Ceci dit vous n'avez pas entièrement tort, ni toujours raison pour ce qui est de la faute lourde.
Tout est affaire de cas d'espèce.
Ainsi dans mon cas personnel, j'avais instructions de ne jamais réagir en cas d'agression physique, même en légitime défense.
A deux reprises j'ai motivé la faute lourde car disposant d'une grande autonomie de gestion tant commerciale que technique, l'interruption temporaire de travail légalisée portait un tort important au fonctionnement de l'entreprise.
Nul n'est irremplaçable mais sur du court terme ce n'est pas toujours vrai.
Pour l'anecdote, la dernière fois j'ai réagi, blessé mon agresseur, ce qui m'a valu mutation et mise au placard une bonne année mais heureusement aucune suite pénale.

Par **Lag0**, le **03/12/2013** à **09:47**

[citation]Ceci dit vous n'avez pas entièrement tort, ni toujours raison pour ce qui est de la faute lourde. [/citation]
Désolé, mais je maintiens que la faute lourde n'est caractérisée que par le but de nuire à l'entreprise.
Je ne vois pas ici en quoi j'ai tort...
Mettre son poing dans la figure d'un chef ne se fait pas, en général, dans le but de nuire à l'entreprise, mais plutôt dans celui de nuire au nez du chef en question.
Ensuite, si le dit nez est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, mise au point de parfum par exemple, et que l'acte est fait volontairement pour empêcher le dit chef de continuer à faire marcher l'entreprise, effectivement, la faute lourde peut être invoquée. Mais de là à ce qu'elle soit retenue par le CPH, il y a un pas incertain. Tout est dans la preuve de la motivation du salarié dont le poing est parti vers la tête du chef...

De toute façon, mon propos n'était pas de caractériser la faute lourde en cas d'agression physique, mais plutôt en cas de refus volontaire de prendre des commandes (ou plutôt ici des réservations). Vous affirmiez que ce ne peut pas être une faute lourde, je n'en suis pas aussi sur puisque là, le but de nuire à l'entreprise est bien plus facile à démontrer.

Par **moisse**, le **03/12/2013** à **10:13**

C'est pourquoi on reste au cas pas cas.
Le refus de prendre une commande, ce n'est pas pour nuire à l'entreprise, mais pour

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

répondre à une crise de fainéantise aigüe.
De même que le vol est rarement destiné à nuire à l'entreprise, mais plutôt à s'enrichir personnellement.
C'est pourquoi il est peu utile de retenir ce qualificatif qui ne permet pas une grosse économie, mais ouvre la porte à une requalification toujours plus onéreuse.

Par **bruno_73**, le **03/12/2013** à **11:14**

A ma place quel mode de défense adopteriez-vous face à de telles accusations, si vous étiez comme moi de bonne foi ? C'est extrêmement délicat non ?
(on est plusieurs sur la sellette qu'ils ont clairement envie d'évincer suite à notre action aux Prud'Hommes)

Par **moisse**, le **03/12/2013** à **11:49**

Bonjour,
Il est impossible d'empêcher un employeur de prononcer un licenciement sauf si on est un élu du personnel, dont le licenciement est soumis à autorisation de l'inspection du travail.
Par contre il est toujours possible d'obtenir un maximum d'indemnités en démontrant l'absence de cause réelle et sérieuse.
Votre comportement :
* choisir un assistant digne de confiance, peu sensible à la pression que ne manque pas d'exercer un employeur sur ses subordonnés pour aller à l'entretien
* combattre pied à pied les doléances exposées, ne pas hésiter à signifier, si on évoque des attestations mensongères en l'état de vos propos, que vous porterez systématiquement plainte contre leurs auteurs en vue d'obtenir une condamnation conformément au code pénal L226-10
* faite établir un PV d'entretien par votre assistant conforme aux prescriptions de l'article 202 du code de procédure civile.

Par **bruno_73**, le **03/12/2013** à **11:57**

Bonjour Moisse,

La plupart des employés sont sous pression constante (certains vont porter plainte pour harcèlement), mais n'importe lequel se fera un plaisir de m'assister.

Et d'ici là j'ai RV avec une avocate.

Je vous remercie pour vos conseils.
Bonne journée

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés