



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 saisi 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 coordonnées 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 agressions,les documents attestant que J étais en accident de travail ce jour là,et une offre d emploi de mon employeur,qui rechercher un employeur en cdi,le deuxième jour de mon agression (sachant que je ne devais pas revenir travailler car étant encore traumatiser par la première 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 habite à quelque kilomètres de l'hôtel donc que ce n'était pas un témoignage de client à 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'hommes était en février 2016, je l'ai plutôt bien senti, les conseillers prud'hommes n'ont pas mal cassé la partie adverse. Ensuite mon avocat a demandé une réouverture des débats car l'hôtel avait été racheté et il ne savait pas le nom exact de l'hôtel. Donc elle a eu lieu hier. Avec le même jury excepté un nouveau qui était très sévère et très stricte. Il n'a pas mal cassé et s'est enervé contre mon avocat. Quand mon avocat lui a dit que j'avais oublié de marquer les délogements effectués dans ce fameux cahier de suivi, il a dit ah c'est important de savoir ces choses-là. Il avait l'air de me tenir coupable et a fait comprendre à sa manière d'être et de parler que j'étais réellement en faute (de là à me licencier pour faute grave...). Un conseiller prud'homme a dit clairement à l'avocat de la partie adverse que ce qui le dérangeait c'était qu'il n'y avait pas de document ou de rapport venant de ce lecteur de carte. Sur le coup j'étais contente de sa remarque pertinente et qui se basait sur des preuves concrètes et non des stipulations. Mais ce conseiller était beaucoup en retrait lors de l'audience. Je les ai trouvés très conciliants avec ma partie adverse et sévères avec mon avocat. En fin d'audience je lui ai demandé comment il le sentait. Il m'a dit que c'était très tendu, mais j'ai vu à son visage qu'il était déçu de l'audience.

Voilà ma question dans leurs conclusions, la partie adverse n'a pas fourni le rapport de lecteur que nous leur avons demandé, et qui selon eux dans le motif de licenciement, ce lecteur de carte prouve que C était moi qui avais créé 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'hommes se basent-ils uniquement sur le motif de licenciement pour rendre leur verdict où se basent-ils sur d'autres motifs?

L'audience était assez tendue, dois-je conclure que ce n'est pas en ma faveur?

La partie adverse a fourni deux attestations de salaire (tiennent-elles compte du lien de subordination?)

Et dernière question ils ont fourni mon planning, avec le cahier de suivi (indiquant que je n'ai noté aucun de ces délogements), et un plan de l'hôtel indiquant que les chambres délogées étaient à côté des postes de secours, leurs documents si je me base sur le motif de licenciement, ne prouvent pas que C est moi qui ai loué ses chambres. Donc tiendront-ils compte de ça?

Désolé pour la longueur, j'ai essayé au mieux de vous expliquer les choses, je suis empli de doute à cause de l'audience d'hier

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

Bonjour,

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 licenciement.

[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.