



Licenciement CDD sans motif valable ?

Par toulei987

Bonjour,

Je vous écris ce courrier afin de savoir ce que je dois faire.

Je suis salarié CDD depuis le 16 Juin.

Tout se passe très bien dans mon travail où je dépasse les objectifs de chiffres d'affaires chaque mois et j'entretiens une très bonne relation avec mes collègues.

Un jour, mon directeur commercial me confie qu'ils vont me confier la régie pub du nouveau magazine que l'entreprise est en train de racheter. J'ai accepté direct en montrant bien mon intérêt et engouement pour ce nouveau support.

Mardi, on me dit que c'est officiel le rachat est acté et que par contre je devais être présent tout le weekend sur le salon du tourisme sinon ils m'ont bien fait comprendre qu'ils allaient prendre une autre personne que moi pour la commercialisation...

À cet instant, j'ai pris peur car je savais que mon weekend familial était déjà bien organisé depuis des semaines.. marché aux puces de la belle famille, un bébé, ma nièce de 8 mois à garder... Et donc j'ai dû tout modifier en quelques minutes car je devais leur donner ma réponse avant le midi..

Et j'ai réussi, mais ensuite en face de 2 de mes collègues j'ai dit " ils n'ont pas intérêt de se foutre de ma geule car j'ai l'impression de me faire niquer, et si ils prennent quelqu'un d'autre alors que je risque de devenir célibataire et perdre la confiance de ma belle famille, je vais tout retourner le bureau" bien-sûr, sous le ton de l'émotion, du stress... Mais je n'ai pas du tout été injurieux ou être méchant .

Aujourd'hui le directeur d'exploitation qui n'était pas présent et à eu écho de ce moment et me reproche être ingérable, et ne plus avoir confiance en moi et me menacer de me remettre une lettre pour convocation à une sanction de avertissement ou licenciement....

Tout mes collègues et directeur commercial sont de mon côté et me l'ont fait savoir que j'étais un bon élément et disent que c'est allé bien trop loin... J'ai toutes les conversations Messenger...

Puis je faire quelque chose avant cette convocation ? Je risque réellement un licenciement ?

Merci pour votre aide.

Cordialement

Par janus2

Je risque réellement un licenciement ?

Bonjour,

Vous êtes en CDD, or le licenciement n'existe pas en CDD, c'est uniquement pour les CDI. Pour un CDD, on parle de rupture de contrat, ce qui n'est possible que dans le cas d'une faute grave.

Par toulei987

Merci pour la réponse. donc dans mon cas il ne s'agit pas de faute grave ? Même verbale? Le gérant a dit que c'était la politique de l'entreprise, qu'il n'aurait visiblement plus confiance en moi par rapport à mes propos.

Par morobar

Bonjour,
Je suis salarié CDD depuis le 16 Juin.
Pouvez-vous indiquer le motif du CDD et la durée de celui-ci ?

Par AGeorges

Bonjour Toulei,

Vachement sympa vos deux collègues. Aller cafter à la direction sur un emportement d'un moment !

Quel genre de preuve ont-ils apporté à la répétition de vos dires ? (enregistrement)
S'il y a eu enregistrement, c'est qu'il y a preuve de nuire. Enregistrer une conversation sans accord est interdit et une violation de la vie privée.
Sans enregistrement, il ont juste affabulé, vous vous demandez pourquoi !
Ensuite, il y a eu menace de convocation. Vous ne dites pas si vous avez effectivement été convoqués.
Sinon, l'attitude en entretien est simple. Vos collègues ont bien forcé la dose (jalousie ?). Il est vrai que la situation professionnelle imposée puis choisie vous a posé des problèmes personnels difficiles et que vous avez exprimé le fait que vous espériez que ce ne soit pas pour rien.
Mais c'est tout.
Et il n'en reste pas moins que vous avez fait passer votre devoir professionnel en premier, preuve de dévouement pour l'entreprise.

Par toulei987

Le CDD est d'une durée de 6 mois, en pré CDI mais il n'y a pas de motif dessus.

Oui en effet, aucun enregistrement, juste des mots qui ont été rapportés et peut être mal compris.
Min directeur d'exploitation ma dis que je risquais un licenciement et a voulu que je redise ma phrase... Il a dit que c'était très grave..

Par contre je suis d'accord sur le fait que j'ai fait passer le pro avant le privé..

Y a t'il un délai pour remettre cette lettre de convocation à un entretien ? Dois je la prendre et la lire devant eux ? Que me conseillez vous de faire ? Venir avec un avocat ? Merci beaucoup pour votre aide

Par AGeorges

Normalement, une lettre est envoyée à votre domicile en RAR. Elle peut cependant vous être remise en mains propre contre signature. Vous n'avez pas à la lire devant quelqu'un.

Vous devez l'avoir au moins 5 jours avant l'entretien.

Dans une convocation à un entretien préalable, il vaut mieux venir avec un représentant syndical.

Tel que vous avez exposé les faits, tout cela me semble hautement surprenant ! Drôle d'entreprise avec délateurs et patron curieux. Tout cela est bien louche. Je soupçonne des intérêts divers que votre 'nomination' aurait dérangés.

Par toulei987

D'accord merci beaucoup.

Malheureusement, il n'y a pas de représentant syndical ni même de RH au sein de la SARL...

Suis je dans l'obligation de signer la remise de la convocation ? Et si toutefois la convocation à l'entretien est de moins de 5 jours ? Tout ce qui est vraiment désolant est le fait que les personnes voulant me sanctionner , ne sont présentes que 1,5 jours par semaine dans l'entreprise pour le directeur d'exploitation, et le gérant lui, je ne l'ai vu que 4 fois moins d'une heure en 3 mois...

Et ces propos n'étaient pas des insultes. Pour moi ,c'était juste des paroles de tous les jours comme on peut l'entendre

dans l'entreprise

Par janus2

Le CDD est d'une durée de 6 mois, en pré CDI mais il n'y a pas de motif dessus.

Pardon ???

Il y a nécessairement un motif de recours au CDD, sinon il serait illégal !

De plus, un CDD en pré-CDI, cela n'existe pas ! Si le poste peut être pourvu en CDI, il doit l'être, il est interdit de conclure un CDD dans ce cas.

J'ai l'impression que vous êtes tombé sur un bon employeur...

Par toulei987

Il faut que je vérifie mais il me semble c'est un CDD pré CDI de 6mois, période d'essai. Je travail en tant que commercial dans la publicité de magazines.

Selon vous et avec. Toutes les infos données, pendant vous vraiment que je risque le licenciement ? S'il le prononce, ais je une chance de gagner aux prud'hommes ? Quel serait mon dédommagement ?

Par kang74

Bonjour

c'est un CDD pré CDI de 6mois, période d'essai.

Relisez votre contrat de travail , car si ces 6 mois correspondent à une période d'essai, les réponses données ne sont pas du tout valables .

Si vous avez un doute, vous pouvez recopier l'essentiel ici .

Un employeur peut mettre fin à un CDD de manière abusive, un employeur peut licencier de manière abusive : si ce n'était pas le cas il n'y aurait pas de délai au Prud'hommes .

Charge à vous de le contester pour avoir droit à des indemnités, des dommages et intérêts .

Mais vous ne réintégrez pas votre emploi pour autant .

Par kang74

Vous en êtes ou de votre contrat de travail ?

Parce qu'effectivement généralement quand on râle pendant la période d'essai, cela passe moyen ...

Et la question du licenciement ou de la rupture pour faute ne se poserait pas : l'employeur, comme vous, n'a pas besoin de motif pour rompre une période d'essai .

Par kang74

Mais cela sous entend potentiellement d'un renouvellement de période d'essai à la date du 16 Septembre si vous n'avez pas eu de congé ou d'absence avant .

Par toulei987

J'en suis à plus de 3 mois donc la période d'essai est passée. Il y a juste écrit contrat de travail à durée déterminée, pré CDI. Article 9 du contrat : rupture avant le terme uniquement sur faute grave, cas de force majeur ou passage CDI..

Par kang74

Il n'y a pas de mention de période d'essai ?

Ecoutez un contrat de travail avec pour seul mention CDD pré CDI et avec une période d'essai de 3 mois (!?) y a un problème .

Et il y a 8 articles avant l'article 9 ...

Allez à la maison de justice et du droit avec votre contrat de travail, voire prenez rendez vous avec l'inspection du travail pour déjà savoir dans quel cadre vous êtes .

Après quelque soient vos qualités de travail, il y a une réalité qui est que dire au bout de 3 mois de poste qu'on va mettre à sac les bureaux si on n'est pas pris, ça incite pas à faire perdurer une relation de travail et on est bien dans la définition de menaces voire de chantage .

ce n'est peut être pas une faute grave (à voir) au sens légal mais cela justifie d'un licenciement pour causes réelles et sérieuses si vous êtes en CDI.

Donc l'employeur est peut hors cadre (et ce serait super pour vous) mais vous êtes fautif aussi .

Par toulei987

Oui et en plus , je n'ai jamais vu ni signé de règlement intérieur.

Je vais regarder en détail le contrat.

Concernant la mention sur le contrat, que devrait t'il y avoir ?

Par kang74

Vous n'êtes plus à l'école le règlement intérieur s'impose à vous .

Et il n'y a pas besoin de règlement pour rappeler que toute violence verbale, menaces et chantage sont prohibés, puisque c'est la loi ...

Je ne sais pas si votre employeur vous a fait un contrat de travail et quel est il , mais je suis désolée, après recherche, menacer de retourner les bureaux si vous n'êtes pas pris est bien une intention de nuire qui peut être qualifiée de faute grave .

Et le contexte de votre vie privée n'excuse rien .

Après bien évidemment tout dépend du contexte : si vous l'avez crié sur un ton enervé , si vous l'avez fait sur le ton de la blague, ce n'est pas la même chose, ou si vous l'avez dit devant la clientèle, ce n'est pas la même chose .

Je me méfierai aussi des prétendus soutiens car pour que les mots précis soient remontés, il a bien fallu que les témoins ... témoignent .

Par toulei987

Je viens de recevoir le courrier en main propre :

Convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif personnel, faute grave.

On me reproche d'avoir adopté un comportement ouvertement hostile envers mon supérieur hiérarchique, sauf que lui nie ceci justement...

Il me convoque à l'entretien demain à 08h30...

Est ce légal ?

Par AGeorges

Bonsoir Toulei,

En mains propres ... contre signature ?

Le délai obligatoire est de 5 jours minimum. Votre "convocation" est donc illégale. (à confirmer)

Par kang74

Le courrier est daté ? Vous avez signé quelque chose ?

Etes vous sur qu'ils parlent de licenciement pas de sanction ? Ils n'ont pas marqué que vous pouvez vous faire accompagner ?

Est ce légal ?

Oui je vous l'ai dit et répéter, un employeur peut vous licencier, même s'il n'y met pas les formes, même de façon abusive .

Le seul recours ce sera devant les prud'hommes .

Vous garderez précieusement ce courrier , j'espère qu'il y a une date précise pour eux (et j'espère qu'elle correspond à la réalité pour vous)

Vous garderez ensuite la notification de la sanction en veillant à la date notée .

Après pour juger de la procédure et de sa forme on doit savoir si CDD, CDI et période d'essai .

Parce ce que si la lettre marque entretien préalable à licenciement au lieu de dire que c'est à sanctions qui peut aller jusqu'à un licenciement.

Par contre je ne comprends pas ... Vous postez de votre travail ?

Dites moi pas que c'est de votre ordinateur pro ...;-)

Par toulei987

Oui le courrier est daté de ce jour avec un entretien visant une procédure de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à mon licenciement.l'entretien est daté à demain.

Non , j'écris depuis mon téléphone.

Par AGeorges

Lecture du net :

Saisir :

non-respect du délai de convocation entretien préalable

Par toulei987

Quels sont mes droits et indemnités possible ?De plus, j'ai omis de préciser que je suis sous traitement à la codéine suite à une prothèse de hanche. On m'a fait savoir que la codéine pouvait avoir comme effets secondaires : trouble de l'humeur, hyperexcitation,etc etc...

Enfin, lors de cet entretien, il y aura moi, une collègue qui était présente que j'ai choisie, min directeur commercial qui a été nommé témoin par le directeur d'exploitation et donc le directeur d'exploitation. Manque t'il une personne ?

Par kang74

Excusez vous et apporter vos ordonnances ...

On ne sait jamais .

Par contre évitez de parler de votre vie privée...

Ce n'est pas un entretien préalable à licenciement , ce qui est logique si ce n'est pas un CDI .

Quels sont mes droits et indemnités possible?

Si on est bien dans le cadre d'un CDD,si vous faites une procédure, l'ensemble de rémunération que vous aurez perçues jusqu'à la fin de votre contrat à titre de réparation de votre préjudice .

Il n'est pas prévu d'indemnité de licenciement qui ne sont que pour les CDI .

Il faudra vous faire aider par un avocat (les frais dans le cadre d'une procédure prud'hommale peuvent être déduits des indemnités reçus)ou un syndicat .

Je repète une procédure irrégulière n'amène pas la nullité de la procédure mais des dommages et interets et/ou indemnités.

Par morobar

Bonjour à tous,

Déjà on peut observer que l'employeur ne se situe plus dans le cadre d'une période d'essai, d'un CDD pré- je ne sais quoi.

En effet pas besoin de motif (à exprimer) pour mettre fin à une période d'essai.

Il convoque le salarié à un entretien en vue de son licenciement.

Il ne respecte pas la procédure, ce qui augmentera les indemnités d'un mois de salaire.

Par AGeorges

On attend les résultats de l'entretien.

Par kang74

un entretien visant une procédure de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à mon licenciement.

Non ce n'est pas un entretien préalable à licenciement mais un entretien préalable à sanction .

Ce qui dans le cadre de rupture de CDD pour faute est la procédure adéquate .

D'où ma question pour avoir précisément le motif de la convocation .

Les indemnités ne sont prévues que dans le cadre à un licenciement pas de rupture abusive de CDD .

Donc à voir ,le point de l'objet du contrat de travail n'étant toujours pas éclairci et c'est important: seules les bonnes demandes faites devant le CPH seront étudiées .

Si on demande des indemnités de licenciement alors qu'on est en CDD, ce sera nient .

D'où la nécessité de se faire aider pour faire les bonnes demandes puisqu'ici, la forme ne semble pas avoir été respectée .

Par kang74

Bien évidemment, si c'est plus intéressant pour le salarié , et au vu d'un contrat de travail à l'intitulé bizarre, un avocat pourra dans le même temps demander une requalification du CDD en CDI pour des indemnités de licenciement .

Mais au vu de son ancienneté , ce n'est pas forcément la meilleure chose à faire .

Il faut vraiment un conseil qui puisse étudier les éléments du dossier, un forum ayant ses limites .

Il n'aura connaissance de la sanction que plus tard ...(enfin s'ils ne continuent pas "leur foirage" niveau respect de la procédure)

Par toulei987

Je vais bientôt faire l'entretien. J'ai eu des échos de mon directeur commercial, comme quoi ça pencherait plus sur un avertissement, mais que dans ce cas le gérant et directeur d'exploitation (pas mon directeur commercial qui lui est bien conscient de mon investissement, sérieux et de mon bon élément dans la société) eux, n'ont plus confiance en moi et donc ne me confierait pas les nouveaux magazines à commercialiser... Pourquoi vouloir me garder mais pas garder tout ce qui était prévu ? D'autant plus que j'ai des ordonnances et la liste des effets secondaires des médicaments que je prend : trouble de l'humeur et du comportement, hyperexcitation etc.... Ils vont certainement me menacer de licenciement, suis je en droit de les menacer par rapport au contrat bidon, par rapport au non respect de la procédure concernant le délai pour entretien ?

Par kang74

Pourquoi vouloir me garder mais pas garder tout ce qui était prévu

Parce qu'ils en ont le droit c'est eux qui gèrent l'entreprise .

Pourquoi vouloir me garder mais pas garder tout ce qui était prévu ? D'autant plus que j'ai des ordonnances et la liste des effets secondaires des médicaments que je prend : trouble de l'humeur et du comportement, hyperexcitation etc

N'en faites pas trop non plus, rien n'excuse la violence verbale, c'est juste pour amener des éléments en votre faveur si vous êtes dans la posture de regretter, sincèrement, ce comportement .

M'enfin dire qu'on n'était pas apte à travailler et qu'on est venu quand même c'est aussi un fait fautif donc mollo .

Ils vont certainement me menacer de licenciement, suis je en droit de les menacer par rapport au contrat bidon, par rapport au non respect de la procédure concernant le délai pour entretien ?

Ce serait aussi bien que vous arrêtiez de parler de menaces alors que cela n'en est pas, alors que menacer de retourner les bureaux si on n'est pas pris, c'est bien une menace .

suis je en droit de les menacer par rapport au contrat bidon, par rapport au non respect de la procédure concernant le

délai pour entretien ?

Vous n'êtes en droit de rien, parlez de celà, il n'y aura pas l'ombre d'un doute ce sera bel et bien pour licenciement, et personnellement je serai employeur, je serai pret à payer des indemnités pour ne pas avoir à gérer un employé qui ne comprend pas bien le sens de lien de subordination .

Si c'est une procédure pour sanction, vous n'aurez aucune réponse ce jour .

PS ; c'est très bizarre de nous dire que vous aviez rendez vous ce matin à 8h30 et de dire à 14h50 que vous n'avez pas passé l'entretien .

Attention pour le moment avec les elements que vous nous avez donnés c'est contestable sur la forme mais c'est à verifier car je ne vois pas de formalisme particulier pour une convocation à un tel entretien dans le cadre d'un CDD .

Sur le fond y a des gros doutes, surtout que nous n'avons que votre version des faits .

Par toulei987

Oui je suis des Dom Tom..

Je cherche juste à garder mon emploi et surtout ne pas me faire avoir , tout en sachant que tout le monde y compris mon directeur commercial et exploitation qun simple blâme aurait été suffisant...

Par kang74

tout en sachant que tout le monde y compris mon directeur commercial et exploitation qun simple blâme aurait été suffisant...

Sauf que tout ce beau monde n'a pas le pouvoir de sanction : celui qui vous paie oui .

Bon peut être pourriez vous nous faire un petit topo de l'entretien ?

Vous êtes en CDD ou CDI au final ?

Oui je suis des Dom Tom..

Information qui a son importance ... d'ou ?

Si vous êtes en CDD, le plus simple pour eux c'est de vous laisser finir votre CDD (faut vraiment les avoir braqué pour qu'il en soit autrement) :n'espérez pas un CDI par contre ... et c'est pour cela que vous n'allez pas à avoir gérer la publicité du magazine racheté ...

Par AGeorges

Bonsoir Toulei,

Sachez qu'il y a des lois spécifiques pour l'Outre-Mer. Vous n'êtes pas obligé de préciser, mais les réponses peuvent être inadaptées.

Par toulei987

Alors

... l'entretien n'a pas eu lieu.. en fait le directeur d'exploitation a du recevoir un appel du gérant pour lui dire qu'il devait respecter le délai de 2 jours francs.. l'entretien était prévu à 08h30... Et à 8h40 il nous convoquent et nous demande de signer la feuille de convocation d'entretien qu'il m'a remis auparavant, et il a pris soin de raturer la date et de modifier au stylo la date pour ce Vendredi.

J'ai refusé de signer et demandé à la recevoir en accusé de réception.

Ça m'a paru louche... Est ce bien légal? Je me suis mis en arrêt maladie car je subit toute cette pression , alors que je suis déjà en peine avec ma prothèse... Le medecin m'a bien confirmé que le médicament que je prends à comme effets secondaires un potentiel trouble de l'humeur, irritabilité, hallucinations etc... Et m'a dit que pour un avocat ça sera facile...

J'attends donc l'accusé de réception...

Par kang74

en fait le directeur d'exploitation a du recevoir un appel du gérant pour lui dire qu'il devait respecter le délai de 2 jours francs

C'est la sanction qui ne peut intervenir moins de deux jours francs après l'entretien .

Le médecin m'a bien confirmé que le médicament que je prends à comme effets secondaires un potentiel trouble de l'humeur, irritabilité, hallucinations etc.

Votre médecin n'est pas un spécialiste du code du travail qui dit que l'employé est aussi responsable de son état de santé .

Vous ne pouvez pas vous cacher derrière ce fait si votre état de santé n'a pas amené des préconisations particulières du medecin du travail qui ferait que votre employeur serait responsable d'une faute niveau santé et sécurité .

Un arrêt de travail n'empeche pas que vous soyez convoqué pour une procédure disciplinaire, et que l'entretien ait lieu, avec ou sans vous .

Je rajouterai que rappeler le cadre du droit à l'employeur est une mauvaise stratégie, pour le moment, c'est le point le plus valable pour une rupture de CDD abusive et concrètement vous leur montrer votre jeu ; il fallait le laisser dans l'erreur.

PS : si vous avez un complement de salaire prévu pour votre arrêt de travail, il faut vous préparer à avoir un controle .

Soyez vigilant en respectant .

PPS ; Personne sur ce forum ne peut vous assurer de la finalité d'une procédure au CPH ni affirmer que vous ayez raison sur tous les points traités.

Nous n'avons accès à aucun des documents, qu'à votre version,nous ne savons même pas votre CCN, votre statut et s'il y a un droit local particulier (Dom Tom ?)

Ce que je peux vous dire c'est que les délais sont très long avant que votre histoire soit traitée, qu'il y aura des frais et qu'il vaut mieux contester en allant voir, au préalable, un avocat ou un défenseur syndical pour qu'il étudie le dossier .

Prenez soin de vous, du recul vous est necessaire .

Par toulei987

Merci pour les précisions. J'essaie de prendre du recul... Kang74 êtes vous avocat ?

Je pense lors de l'entretien, m'excuser, reconnaître les faits mais qui selon moi et pour ma décharge étaient exceptionnel et le le médicament peut en être la cause... De toute façon , d'après mes recherches, le contrat n'est pas valable car n'existe pas... Contrat CDD pré CDI en vue d'un recrutement à durée indéterminée..

Par kang74

Personne ici n'a accès à ce contrat : cela PARAIT bizarre mais je ne peux pas l'affirmer .

Et si ils se rendent compte ou pire, que leur parler de ce contrat pour sa bizarrerie, ils feront en sorte le jour de l'audience que cela ne le soit plus .

De plus une requalification en CDI n'apporte pas forcément plus d'indemnités qu'un CDD au vu de votre ancienneté .

Et aucun droit de rester en poste si l'employeur ne veut pas de vous .

Par toulei987

En gros si je comprends bien, je suis perdant quoi qu'il arrive ? Alors que tout mes collègues présents sont de mon côté ? Et que celui voulant me licencier n'est jamais présent? Ça me paraît facile... D'autant plus que mes paroles sont reconnues par tout le monde comme étant finalement sans gravité et que cette procédure est allé beaucoup trop loin.. disproportionné..

Par kang74

En gros oui, si on veut vous licencier ou rompre votre contrat, on le fera .

Cela fait plusieurs fois que je vous le répète .

Dans les grosses entreprises on ne voit JAMAIS l'employeur et cela n'a jamais empêché les licenciements et qu'ils soient considérés comme valides .

La position de vos collègues ne compte pas (et vous devriez mettre des réserves sur ce qu'ils vous disent à vous, par rapport à ce qu'ils rapportent à votre employeur)

mes paroles sont reconnues par tout le monde comme étant finalement sans gravité et que cette procédure est allé beaucoup trop loin.. disproportionné..

Vous saurez exactement ce que pesent tout ce beau monde lors de l'audience .
Attendez vous à des surprises .

L'important sera de voir ce qu'en pense le CPH .

La violence verbale, les menaces de détérioration si on ne vous prend pas, c'est un comportement fautif, ce n'est pas ce qu'on attend d'un salarié avec qui on envisage de travailler sur un projet important , vous manquez à votre devoir de loyauté .

Votre statut a son importance :on n'attend pas les mêmes choses d'un simple employé que d'un agent de maîtrise ou d'un cadre .

La question qui se posera sera plutôt de savoir si c'est une faute simple ou grave .

Mais ne doutez pas un seul instant que votre comportement n'a pas été fautif , et cela même si on considère que la procédure n'a pas été respectée .

Par AGeorges

Mais ne doutez pas un seul instant que votre comportement n'a pas été fautif

à lire comme :

Mais ne croyez pas un seul instant que votre comportement n'a pas été fautif

Par toulei987

Ne doutez pas ou ne croyez pas ? Cela change t'il quelque-chose ?

Est ce qu'un avocat ou juriste a lu mon histoire ?

Par kang74

Même si il a lu il ne pourra pas vous aider en vous donnant des réponses fiables sans avoir étudié vos documents (contrat, lettre de convocation , etc)

Et un avocat n'est pas devin pour savoir quelle sera la position de votre employeur devant le CPH .

Par AGeorges

Ne doutez pas ou ne croyez pas ? Cela change t'il quelque-chose ?

Oui, c'est l'inverse.

Mais je ne fais que corriger le propos de Kang qui s'est perdu, à mon sens, dans ses doubles négations. Je n'émet pas une opinion personnelle.

Comme je l'ai déjà dit, vous me semblez là être dans un conflit d'intérêts où ce qui est apparent n'est qu'un leurre.

"On" vous a fait des promesses que d'autres ont trouvé inconsidérées par jalousie ou autre plan caché.

Si ce n'était pas le cas, je ne vois pas pourquoi vos éclats de voix un peu inconsidérés auraient pu se transformer en menace de licenciement. Et quand vous demandez à une collègue qui "était là", ce que je comprends comme "au moment où vous vous êtes exprimé un peu violemment", de vous assister, je me demande si vous comprenez bien ce qu'est un "corbeau", même de sexe féminin. Chaque personne qui était présente lors de votre éclat est à laisser de côté pour soupçon d'avoir cafté au chef, voire d'avoir bien déformé ou amplifié vos propos.

Curieuse ambiance dans cette entreprise, avec un patron qui ne connaît pas les règles, convoque un jour puis remet à plus tard. Tout cela montre une certaine confusion, et, je le répète, des conflits d'intérêts donc vous êtes le bouc émissaire. Si jamais vous êtes viré, cela vous rendra peut-être service !

Mais ce n'est qu'un avis.