Licenciement période d'essai

Par bonjour_37

Bonjour,

Un employeur peut-il licencier un salarié pendant sa période d'essai pour faute grave ?

Par morobar

Bonjour,
Oui il peut s'il invoque un motif disciplinaire.
Mais il est plus simple de mettre fin à la période d'essai.

Par bonjour_37

Mise à pied conservatoire avant le licenciement?

Par morobar

Le licenciement est probable mais pas certain.
Il m'est arrivé de ne pas transformer des mises à pied conservatoires en licenciement.
Mais pour qu'un employeur use de cette méthode en période d'essai indique qu'il veut donner un exemple.(à qui ??)
Ou qu'il entend réclamer des dommages et interets par la suite.

Par bonjour_37

Réclamer des dommages et intérêts ? C'est lui qui est en tort il avait rien à me reprocher. Il a même menti dans la lettre de licenciement. J'ai rendez-vous la semaine prochaine avec un avocat en droit travail

---
Par morobar

Vous avez tout de même dû répondre à une convocation à entretien préalable, avec témoin possible, pour entendre les doléances à votre endroit et exprimer vos moyens de défense.
Je ne sais pas ce que vous espérez au travers d'une action judiciaire.

Par Prana67

avec témoin possible

Petite précision : la personne qui peut accompagner le salarié n'est pas juste un témoin. Son rôle premier est d'essayer de défendre le salarié et ensuite éventuellement de témoigner de ce qui s'est passé au cours de l'entretien.

Par morobar

Son rôle premier est d'essayer de défendre le salarié et ensuite éventuellement de témoigner
C'est méconnaitre le rôle de l'assistant.
L'employeur est enfermé par les doléances qu'il exprime au salarié lors de l'entretien.
D'où l'intérêt de disposer d'un témoin qui pourra attester des propos exacts des uns et des autres.

C'est pourquoi à la fin de l'entretien, le salarié a intérêt à demander une attestation conforme au code de procédure civile art.202.
Cette attestation n'est pas une plaidoirie, mais le rapport exact de l'entretien.
Prêter un rôle d'avocat à l'assistant on le nommerait défenseur et non assistant, et on lui prêterait un certain volume juridique.

Par Prana67

En tout cas cantonner son rôle à celui de témoin n'est pas correct et pas en phase avec la volonté du législateur.

Pour les entreprises ne disposant pas de représentants du personnel on le nomme à juste titre "conseiller du salarié" et pas "témoin du salarié". Il a effectivement un rôle de conseil (que je ne mélange pas avec le rôle d'un avocat).

Après l'entretien il peut, en cas de besoin, établir une attestation sur le déroulement de l'entretien, la dessus je suis d'accord avec vous.

Par bonjour_37

Prana67 : En effet lors de cet entretien j'étais accompagné d'un conseiller du salarié. Malheureusement ce n'était pas un débat constructif comme je l'aurais espéré, l'employeur m'a coupé la parole et m'a empêché de parler à plusieurs reprises. L'employeur doit être sanctionné pour ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pas spécialement pour l'argent mais pour le principe.

Par AGeorges

Bonsoir Bonjour (!),

Je ne vais pas entrer dans ce passionnant débat témoin-conseiller !

Un employeur a besoin d'un nouveau salarié. Il propose un essai. Au bout de quelques jours/semaines, il entame une procédure pour licencier ledit salarié, lequel est en période d'essai, pour faute grave.

Tout cela est fortement curieux.
Quel peut-être l'intérêt de l'employeur ?
Pourquoi n'a-t-il pas mis fin à la période d'essai ?
Cela pourrait-il être une sorte d'escroquerie ?

Par bonjour_37

Une sorte d'escroquerie?

Par AGeorges

Bonsoir,

Oui, par exemple il y avait un problème dans l'entreprise (détournement de fonds ou autre). Il vous embauche et vous colle le problème sur le dos. On appelle ça chercher un bouc émissaire.
Ce n'est qu'une hypothèse.

Par bonjour_37

Non bien au contraire. Il semble y avoir plein de problèmes dans cette entreprise. J'ai même tenté de corriger l'état des stocks de mes rayons en faisant un inventaire complet mais ils m'en ont empêché.

Par AGeorges

Si vous avez pris des initiatives sans autorisation, certains pourraient considérer cela comme un crime de lèse-majesté !

PS. Mes hypothèses bizarres tiennent à ce que je ne comprends pas la démarche de votre employeur, sauf faits dont

vous n'avez pas parlé ... et dont vous n'êtes absolument pas obligé de parler !

Par bonjour_37

J'ai effectivement pris plusieurs initiatives, je me suis investi pour le magasin. L'employeur était d'accord lors de l'entretien d'embauche. C'était un mensonge pour que j'accepte de signer le contrat de travail. Il a changé d'avis lors de ma prise de poste car des collègues se seraient plaints.

Je n'ai rien à cacher mais ça paraît surréaliste.
Il faut savoir que le responsable magasin dans cette entreprise était mon employeur à un précédent poste il y a deux ans. J'avais rencontré des problèmes avec lui : harcèlement, agressions sexuelles. Il m'avait poussé à bout pour me licencier car je refusais systématiquement ses avances. Un ami m'avait prévenu et m'avait dit que les démarches seraient excessivement longues et que j'avais beaucoup à perdre psychologiquement. J'avais donc fait le choix de tourner la page et de me concentrer sur une recherche d'emploi.

Lors de l'entretien d'embauche, je n'ai pas raconté à l'employeur ce qu'il s'était passé avec le responsable. Je pensais qu'il avait changé, je ne voulais pas détruire sa carrière et encore moins entraver mon embauche dans ce magasin.
Dernièrement le responsable m'a envoyé à nouveau un message à connotation sexuelle et compte tenu de ce qu'il s'était passé, je lui ai rappelé les faits pour qu'il ne recommence pas. Je lui ai dit que c'était un agresseur sexuel et qu'il devait virer. Il a envoyé une capture d'écran de mon message au directeur qui m'a convoqué, il a pris sa défense et il m'a fait culpabiliser en me disant que j'étais tordu, que je foutais la merde, il n'a pas souhaité entendre mes explications ni que je lui montre le message du responsable. J'ai donc été contraint de faire une piqûre de rappel à l'employeur concernant son devoir de sécurité envers les salariés mais visiblement cela ne lui a pas plu. D'ailleurs ce que l'employeur n'a pas apprécié c'est surtout le SMS « tu dois virer » que j'avais envoyé au responsable.
Je suis dégoûté d'avoir été éjecté injustement de ce poste car l'entreprise est située non loin de chez moi (10 minutes à pied) et parce que je travaillais bien.

Je me suis rendu à la gendarmerie dernièrement pour déposer une plainte contre le responsable du magasin pour ces faits qui remontent à 2020. Le gendarme m'a conseillé d'envoyer ma plainte au Procureur de la république prétextant la complexité de celle-ci. Le conseiller du salarié qui m'a accompagné a l'entretien s'est renseigné et il m'a dit que le Procureur allait très certainement transférer ma plainte au poste de police. J'ai donc déposé une pré plainte en ligne, je dois maintenant attendre qu'ils me convoquent.

Par bonjour_37

Un matin alors que la porte de l'établissement était fermée, avec un collègue nous avions du frapper pendant de longues minutes avant que quelqu'un vienne nous ouvrir. L'employeur est arrivé et il hurlait sur l'ensemble du personnel. Je lui avais demandé de se calmer. Il m'avait alors convoqué dans son bureau et il m'avait parlé des SMS envoyés au responsable. Le lendemain il est venu sur le lieu de travail et il m'a demandé de quitter l'entreprise devant mes collègues pour une mise à pied conservatoire, toujours en hurlant évidemment. J'avais ensuite contacté mes collègues par SMS pour savoir s'ils connaissaient les raisons de cette mise à pied conservatoire. Il a inventé tout un tas de choses dans la lettre de licenciement, par exemple il me reproche d'avoir proposé de l'argent à mes collègues pour qu'ils déposent une plainte contre le responsable du magasin, d'avoir insulté mes collègues au téléphone... Également une collègue aurait informé l'employeur d'une chronologie de faits mensongers dont certains se seraient déroulés dès le début de la relation contractuelle.

Par morobar

[citation. Il a inventé tout un tas de choses dans la lettre de licenciement, par exemple il me reproche d'avoir proposé de l'argent à mes collègues pour qu'ils déposent une plainte contre le responsable du magasin, d'avoir insulté mes collègues au téléphone... Également une collègue aurait informé l'employeur d'une chronologie de faits mensongers dont certains se seraient déroulés dès le début de la relation contractuelle.]
Tout cela a dû être évoqué lors de l'entretien précédent le licenciement.
C'est l'intérêt de faire témoigner l'assistant, car si un reproche figure dans la lettre sans évocation lors de l'entretien, il est réputé non écrit.
L'employeur considère que vous perturbez l'entreprise et aurait dû rompre la période d'essai, sans s'embarquer dans un probable/possible contentieux.

Par bonjour_37

Bonjour,

Selon vous pour quelle raison l'employeur a-t-il choisi de me licencier pour faute grave et avec des faits inventés et sans fondement plutôt que de rompre ma période d'essai tout simplement ?

Par AGeorges

Bonjour,

Quelle idée avez-vous eu d'aller vous remettre dans les pattes d'un sous-chef avec qui vous aviez des problèmes de type harcèlement ?

Du côté de votre employeur, qui serait donc le chef du sous-chef, dans une structure en place, on écoute d'abord celui qui est dans la structure, donc ici, le sous-chef.

Pourquoi le sous-chef vous charge-t-il ? C'est simple : la vengeance !

Dans de telles circonstances, il est quasiment impossible de faire quelque chose. Il y a fort peu de chances que vous fassiez le poids. Vos collègues (récents) ne vont pas se mouiller pour vous au risque de perdre leur emploi.

Sauf erreur de ma part, une période d'essai vaut des deux côtés. Donc partez avant que tout ne dégénère encore un peu plus. A ce que vous avez décrit, vous êtes un peu arrivé dans cette entreprise comme un juge chargé de corriger ce qui n'allait pas. Ce n'est pas ce qui était vraiment attendu de vous. C'est une expérience. Quand on entre dans une nouvelle société, il faut faire son trou peu à peu. Le pire est de se mettre à dos le management intermédiaire. Vous vous êtes créé au moins un ennemi actif et connaissant déjà les rouages.
Si, suite à un procès compliqué, vous réussissiez à faire annuler votre licenciement pour faute grave, que pourrait-il se passer après ? Il ne vous serait pas possible de rester.
Certaines pages de la vie doivent être tournées au plus tôt.

Par bonjour_37

J'ai fait le tour du poste d'employé de rayon. Je faisais déjà le travail des adjoints et des responsables à mes précédents postes. De plus, comme le responsable de cette société était incapable de passer les commandes en temps et en heure ou de réaliser un inventaire correctement, je me suis senti lésé à mon poste d'employé. Quand on veut quelque chose il faut faire des efforts.

Je ne vais pas lâcher l'affaire, je compte bien obtenir réparation pour ce licenciement.

Merci pour toutes vos réponses. Je clôture la discussion.

Par morobar

vous réussissiez à faire annuler votre licenciement pour faute grave

Cette annulation est impossible hors les élus du personnel.

Par AGeorges

@Morobar

La raison majeure de l'impossibilité est d'y croire.