



Remplacement avant licenciement non effectif

Par SophieM

Bonjour,

je me permets de vous contacter suite à la situation que je rencontre actuellement avec mon employeur.

En effet, on m'a remis en mains propres le 02/11 un courrier m'annonçant qu'une sanction à mon encontre pouvant aller jusqu'au licenciement, et en me demandant de rester chez moi (en gardant ma rémunération) jusqu'à mon entretien du 15/11, repoussé ensuite au 17/11 par mon employeur.

Entretien servant à m'exposer les faits qui m'étaient reprochés, et donner mes explications à ce sujet.

Cependant, entre le 02/11, et le 17/11, j'ai appris qu'une personne avait été recrutée sur mon poste alors que mon licenciement n'est pas encore prononcé (la finalité plus qu'envisagée dans tous les cas).

J'ai mentionné cette information lors de mon entretien avec le DRH et mon chef d'agence en demandant si c'était normal d'être déjà remplacée, les 2 personnes étaient étonnées que je le sache et je n'ai pas eu de réponse claire.

Cette personne est en poste depuis le 06/11, soit 2 jours (hors week-end) après mon courrier, ce qui laisse envisager que ce recrutement était "prémédité", mais je n'ai aucune preuve.

J'aurais donc souhaité savoir si cet agissement est justifié de la part de l'employeur, ou s'il y a eu manquement de sa part qui pourrait "compromettre" la procédure en cours?

Merci d'avance pour vos retours.

Cordialement,

Sophie

Par kang74

Bonjour

L'employeur est libre de recruter qui il veut .

Notamment pour pallier à des absences dans le cadre d'un cdd

il faut donc un peu plus que " j'ai appris que " : il faut des preuves (exemple annonce) si licenciement,et si vous voulez par la suite contester .

Par SophieM

Bonjour,

merci pour votre réponse.

L'entreprise où je suis ne fait que très peu de CDD, nous sommes recrutés sur une base de CDI avec période d'essai.

Il n'y a pas d'annonces car je dirais que cela s'est fait sous couvert d'un réseau (un contact direct chez Manpower au autre cabinet de recrutement).

Ce n'est pas que du "j'ai appris" car la personne est en poste, je connais son nom, et des collègues m'ont confirmé sa présence à mon poste.

Le chef d'agence a même été voir un collègue de l'agence en lui disant "Sophie est au courant pour...(la personne)", et que cette même personne n'était pas présente le jour de mon RDV.

Il n'y a que des suspicions mais il est avéré que la personne travaille à ma place.

Cordialement,

Sophie

Par kang74

La société citée est justement une agence d'intérim (pas un cabinte de recrutement), et on ne serait reprocher à un employeur de faire appel à leur service pour pallier à votre absence due à la mise à pied .

Ce n'est donc pas parce qu'une personne est présente dans l'entreprise pour pallier à votre absence que vous pouvez PROUVER que la décision de vous licencier est prise AVANT le délai légal de deux jours après l'entretien .

Je vous déconseille d'en faire l'objet de l'entretien : il s'agit de discuter d'un comportement potentiellement fautif et de sanctions .

Vos arguments seront donc axés sur cette faute, d'avoir une date, un lieu (pour vérifier le cadre légal de la sanction) et sur votre ancienneté sans problèmes à tous les niveaux : je rappelle que vous pouvez vous faire accompagner.

En justice il ne faut pas dire mais prouvé : même si cette personne est présente cela ne PROUVE rien en ce qui concerne la décision de vous licencier (ou pas) .

Garder néanmoins toutes les correspondances entre vous, enveloppes et recommandé inclus.
C'est beaucoup plus facile de contester un licenciement pour la forme (non respect des délais, entre autres)