



Licenciement malhonnête et orchestré

Par HeloiseMartin

Bonjour,

Mon manager m'a licenciée en période d'essai.

Il me rapportait que l'équipe se plaignait de moi, mais pourtant je ne faisais rien qui puisse me mettre en faute.

Il me rapportait que des collègue lui rapportait insulte, ce qui est totalement faux.

Je n'avais rien à me reprocher, et lui, manager étaï en periode d'essai, il voulait me licencier, assez rapidement pour éviter les complications d'après période d'essai.

En fait, ce jour là, il m'a ridiculisée devant les clients, m'a fait une quinzaine de remarques injustifiées qu'il ne fait que à moi et pas à d'autres. Il me donnait constamment les tâches les plus ingrates.

Il a tout simplement mis en place par malhonnêteté mon licenciement, en me rabaissant constamment, dans le but que je sortes de mes gonds, ce qui a marché. A ce moment, il a prit des témoins. Une fois sortie de mes gonds pour récupérer une estime personnelle bafouée, il pouvait le licenciée avec un motif, et jouer le manager modèle. Assurer sa place tout en mettant en perile mes études en alternance.

Comment dénoncer ce genre de pratiques?

Merci d'avance

Par CToad

Bonjour,

Etant en période d'essai, il n'avait pas besoin de motif pour y mettre fin. Il est donc peu probable qu'il vous ait poussée à une faute qui n'était pas nécessaire pour se séparer de vous.

Il me rapportait que l'équipe se plaignait de moi, mais pourtant je ne faisais rien qui puisse me mettre en faute.

Avez vous cherché à comprendre ce que l'équipe vous reprochait ?

Comment dénoncer ce genre de pratiques?

La rupture de période d'essai est de droit. La pratique que vous souhaitez dénoncer dépend de votre perception mais ne colle pas avec les possibilités qu'il avait. Vous pouvez tenter les prudhommes mais ils sont dans leur bon droit pour la rupture et pourront prétexter le conflit 50/50 voire du fait de votre comportement à 100% et vous aurez potentiellement à les dédommager.

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Dans la mesure où vous avouez être sortie de vos gonds, suffisamment pour que des personnes en soient témoins, pour ce qui est de la rupture de contrat, il n'y a pas grand chose à faire : vous ne convenez pas à l'entreprise et vous semblez penser qu'elle ne vous convenait pas non plus.

Quand on est dans ce genre de situation, on fait remonter le problème à la hiérarchie, directe, on fait remonter l'information à la médecine du travail et au CSE le cas échéant, et si on sent que cette situation affecte son état de santé, on va chez le médecin avant de devoir décompenser au travail.

M'enfin quand on est dans un milieu professionnel, il faut savoir entendre les critiques et remarques de son supérieur, fondées ou pas, surtout quand on est supposé être en formation et qu'on est qu'en période d'essai.

Une période d'essai peut être rompue sans motif.

Par de là, je vous conseille de voir avec votre centre de formation, et de chercher une autre entreprise.

Par HeloiseMartin

Merci pour votre réponse. Est-ce encore la peine de faire remonter ce qui s'est passé à la hiérarchie, et de consulter médecine du travail et CSE?

Comment avoir le contact de la hiérarchie ?

Aussi, est-ce normal que la RH n'est même pas prit ma version avant de me dire que je ne faisais plus partie des effectifs ?

Par kang74

Non cela ne vaut plus la peine, votre période d'essai est rompue, et comme déjà dit il n'y a pas besoin de raison pour qu'elle soit rompue .

Et puis on ne sort pas de ses gonds au travail, ce n'est pas le lieu pour faire valoir "votre estime personnelle bafouée".

Notez que dans le cadre d'une alternance , en cas de souci, vous devriez en informer rapidement votre centre de formation qui vous aurez dit si cette situation est normale (c'est possible) ou pas, et vous invitez à prendre du recul si besoin .

Là, de toutes les façons il va falloir en parler à votre centre de formation , qui peut, peut être vous aider à trouver un employeur .

Par HeloiseMartin

Merci, mais j'ai déjà averti le CFA.

Aussi, est-ce une obligation de signer le formulaire de résiliation envoyer par la Rh?

Merci.

Par kang74

Si vous voulez être en position de chercher un autre employeur et de continuer au moins les cours en CFA, oui .

Par CToad

Bonjour

Est-ce encore la peine de faire remonter ce qui s'est passé à la hiérarchie, et de consulter médecine du travail et CSE? encore une fois vous pouvez mais ce sera sans effet sur la rupture en elle même. De toute façon vous vous voyez faire une alternance avec une équipe à laquelle vous vous êtes imposée avec un chef qui ne vous apprécie pas mais signera votre évaluation ?

Comment avoir le contact de la hiérarchie ?

vous cherchez le nom du patron de l'entreprise sur le net et lui envoyez un courrier RAR.

Aussi, est-ce normal que la RH n'est même pas prit ma version avant de me dire que je ne faisais plus partie des effectifs ?

oui. La RH veille à la légalité des actes et comme déjà dit elle n'a pas besoin de savoir ce qui s'est passé pour mettre fin à une période d'essai. De plus, si le manager et / ou l'équipe ne veut pas travailler avec vous, il serait contre productif pour l'entreprise qu'elle s'y oppose.

Par HeloiseMartin

Cocher obligatoirement la case correspondante et joindre les justificatifs

Rupture pendant la période d'essai (45 jours) du contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur, art L. 6222-18 du code du travail ;

? Rupture d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur (aucune faute de l'une ou l'autre des parties ne peut motiver un tel accord), art L. 6222-18 du code du travail ;

? Rupture en cas de faute grave ou de manquements répétés à ses obligations, de la part de l'employeur ou de l'apprenti : la résiliation doit être impérativement prononcée par le Conseil des Prud'hommes, ou le juge d'instance (à défaut, la rupture est sans effet et l'employeur doit dès lors payer les salaires jusqu'au jour où le juge statue sur la résiliation) ;

? Rupture en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer (prononcée par le Conseil des Prud'hommes), art L 6222-18 du code du travail ;

? Rupture en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé par l'apprenti (le contrat peut prendre fin de plein droit à l'initiative de l'apprenti avant la date de fin de contrat), art L. 6222-19 du code du travail;

? Rupture par décision administrative du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle consécutive au risque sérieux

Il y a bien besoin d'un motif pour licencier, même en période d'essai, si il n'y a pas l'accord de l'apprenti.

Cordialement

Par CToad

Rupture pendant la période d'essai (45 jours) du contrat d'apprentissage par l'apprenti ou l'employeur, art L. 6222-18 du code du travail ;

Article L6222-18 Version en vigueur depuis le 01 janvier 2019

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 16

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti.

Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties.

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037386025

Il y a bien besoin d'un motif pour licencier, même en période d'essai, si il n'y a pas l'accord de l'apprenti.

donc non. Mais faites à votre guise, ce sera encore une fois vous qui paierez les conséquences, pas nous.

Par kang74

Vous donnez la feuille type de la résiliation de contrat .

Votre employeur aura à cocher la première et les autres parties signeront pour en avoir pris connaissance : vous pourrez ainsi vous engager auprès d'un autre employeur .

M'enfin à aucun moment vous signez pour donner votre accord, l'absence de signature ne pénalisera que vous .

Par HeloiseMartin

Merci