



Mise en demeure

Par Lauw215

Bonjour je m'excuse d'avance pour les fautes d'orthographe..

C'est inquiet que je viens vers vous

Récemment j'ai été licencié pour faute grave

Pour deux motifs dont un que j'estime futile et pas crédible de ce fait j'ai mis en demeure mon ex employeur

Avec une crainte c'est de perdre face à lui

Mais le motif me donne envie d'y croire

- motif atteinte de la discrétion

- Discrétion de votre contrat de travail dispose que « Le Salarié observe, [...] une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits, connaissances, techniques ou informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions. A ce titre, il s'interdit de quelques façons et sous quelques formes que ce soit, directement ou indirectement d'utiliser ou de divulguer à des tiers des informations confidentielles dont il a connaissance dans le cadre de ses fonctions concernant l'activité de la Société ou de toutes les personnes physiques ou morales qu'il est amené à rencontrer dans le cadre de ses fonctions. »

Pour remettre les choses dans leurs contexte on parle d'une vidéo TikTok mises en scène où mon interlocutrice n'est pas une cliente de l'hôtel et que bien évidemment il ne peut prouver car cette personne n'est pas visible sur la vidéo

Ma question est mon dossier est il solide

Merci de votre patience et pour vos futures lumières

Dans l'attendre d'un retour de votre part mes salutations

Par Lauw215

Re
Voici ci joint le deuxième motif qui lui aussi me laisse perplexe sur la qualification de faute grave

Sur le non-respect d'effectuer tous travaux liés à l'exploitation de l'hôtel

Dans la nuit du 8 au 9 septembre 2024, des clients vous ont contacté via le téléphone d'astreinte pour vous signaler l'absence de flexible et de pommeau de douche dans leur chambre. Vous avez répondu à ces personnes que « vous ne pouviez rien pour eux et que vous n'aviez pas d'autres chambres ».

Il est de votre responsabilité d'effectuer les travaux liés à l'exploitation de l'hôtel. La mise en place de ce flexible et pommeau de douche manquants relevaient de votre responsabilité. Après vérification, nous avons constaté qu'il restait des chambres libres dans la nuit des 8 au 9 septembre 2024. Vous aviez donc la possibilité de changer les clients de chambre afin qu'ils puissent bénéficier du confort que nos clients sont en droit d'attendre lors de leur séjour dans notre établissement.

A l'occasion de l'entretien préalable qui s'est tenu le 23 octobre 2024, vous nous avez indiqué que " Vous aviez connaissance de l'erreur de votre collègue dans l'attribution de la chambre et que vous saviez également qu'une autre chambre était prête et disponible pour ces clients mais que vous étiez fatigué".

Par ailleurs et comme cité ci-dessus, vous vous devez de garantir le séjour client et de fidéliser notre clientèle. Malheureusement, votre refus délibéré de remplacer les accessoires de douche manquants sont totalement en désaccord avec la satisfaction de notre clientèle.

De plus, nous avons dû assumer cette négligence, et rembourser aux clients leur nuitée. Ce qui a eu un impact sur notre chiffre d'affaire de cette journée.

De toute évidence, vous ne vous souciez aucunement de l'impact de vos agissements sur le fonctionnement de notre société hôtelière.

Votre comportement est parfaitement inadmissible et démontre votre total manque de conscience professionnelle.

Par CToad

Bonjour

Quel est votre poste ?

Pour être sûr d'avoir bien compris vous avez réalisé une vidéo sur votre lieu de travail et l'avez posté sur un réseau social ?

Par CToad

Bonjour

Quel est votre poste ?

Pour être sûr d'avoir bien compris vous avez réalisé une vidéo sur votre lieu de travail et l'avez posté sur un réseau social ?

Par Lauw215

Bonjour merci pour votre réponse
je suis en réception

Par kang74

Bonjour

Seul le juge décidera, mais dans le cadre d'un emploi de réceptionniste, les deux fautes paraissent suffisamment graves pour justifier d'un licenciement sur ce motif .

Mais il faut voir quels arguments il amène devant le juge, et quels sont les vôtres .

Exemple si vous avez une ancienneté de 20 ans avec un retour de satisfaction client très positif (justifié) et que vous puissiez expliquer ces très mauvaises décisions (surtout la première) y a plus d'espoir .

Filmer dans un lieu privé sans autorisation est déjà un motif sérieux de poursuites pénales, mais dans le cadre d'un emploi qui demande de la discrétion, bon, voilà ...

Sans compter le fait que soit cette vidéo prouve que vous filmez sans autorisation une cliente, soit vous faites rentrer des tiers dans l'hôtel .

La seconde raison est sans grande importance par rapport à la première .

Après, ça c'est le fond .

C'est souvent plus simple et moins hasardeux d'attaquer sur la forme en cherchant une erreur de procédure : délai envoi convocation /entretien, délai faute /licenciement, délai entretien /notification de licenciement ...

Par Lauw215

Bonjour, merci pour votre réponse

Ce qui me dérange le plus dans cette histoire, c'est pas tant les faits qui me sont reprochés, mais c'est le fait de me reprocher que ce soit une cliente quand

On a aucune preuve Pouvant l'affirmer Car je le répète sur cette vidéo, on ne voit même pas Mon visage, ni Ni celui de la personne qui me parle (rien ne permet de prouver que j'ai fini quelqu'un sans son consentement, car on entend juste une voix) Et même sur la vidéo c'est la voix d'un tiers dans le motif de licenciement , il est écrit cliente et pas tiers

Sur la forme, je suis en accord avec vous Mais sur le fond je trouve cela d'une facilité de licencier quelqu'un sans réelle preuve, mais comme vous l'avez tout à l'heure seul le juge pourra décider. En tout cas je tiens à vous remercier pour vos lumières et vos réponses très pertinente.

Merci encore