



## Mon patron veut me virer mais n'a pas de motif valable

Par aspen900, le 24/10/2012 à 16:57

Bonjour,

Mon compagnon rencontre des problèmes avec son employeur et j'aurais voulu savoir si nous avons des recours envisageables et surtout si nous avons des chances d'avoir gain de cause. Il est technicien monteur poids lourd dans le pneumatique au sein d'une enseigne nationale. Pour reprendre depuis le début, il a été embauché le 13/02/2012 en CDI. Sa période d'essai se finissait le 13/04/2012, date à partir de laquelle selon son contrat, il aurait dû bénéficier d'une mutuelle dont il a fait la demande il y a environ 1 mois. Ce à quoi on lui a répondu qu'ils ne voulaient pas faire les papiers nécessaires pour 3 mois, car ils ne comptaient pas le garder. Suite à une erreur (la seule qui lui ait été imputée depuis son embauche) on lui a signifié qu'il ferait l'objet d'une mise à pied de 3 jours. Dans la lettre RAR qu'il a reçue on lui reproche également un manque de rigueur dans son travail (on ne lui avait jamais fait un seul reproche sur la qualité de son travail), un manque de ponctualité injustifié (comment le prouver?), ainsi que des absences répétées (il a été absent 2 jours non consécutifs pour lesquels il avait prévenu ces employeurs). Voilà pour ce qu'ils lui reprochent, sachant que nous sommes persuadés que cela est dû à l'incompatibilité d'humeur entre lui et l'actionnaire majoritaire de l'agence la plus proche de la sienne. Celui-ci lui a clairement stipulé cet été qu'il ne finirait pas l'année chez eux.

Voici ce que nous leur reprochons:

- il n'a jamais passé de visite médicale
- il fait des astreintes sans contrat
- en cas de dépannage en astreinte de nuit, il se doit tout de même d'être présent à 8h le lendemain au travail, sans respecter de repos minimal.
- ils refusent de lui rendre ses feuilles d'heures car ils ne les payent pas toutes.
- il a travaillé 4 semaines de suite pendant son jour de repos, mais ils ne lui ont pas payé les heures ni comptabilisé ces jours en jours de congé.
- ils font en sorte de le faire rester à l'agence à balayer et ranger alors que l'autre dépanneur ne s'en sort pas vu la quantité de travail.
- un de ses collègues l'a averti que son patron souhaite prendre son camion en photo afin de lui imputer la moindre rayure.
- Depuis cet été ils n'arrêtent pas de lui répéter qu'ils vont le virer, mais cherchent un motif pour le faire.

Peut-on parler de harcèlement moral? Ce dossier serait-il recevable par le conseil des prud'homme?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **19:08**

Bonjour,

Sauf si le salarié voulait prendre l'initiative d'un recours par rapport aux manquements de l'employeur, en tout cas, apparemment le harcèlement moral ne pourrait pas être invoqué à mon avis car les éléments cités sont insuffisants, lequel n'ajouterait rien à un tel dossier...

Par ailleurs, il faudrait savoir si avant la mise à pied disciplinaire, le salarié a été convoqué à un entretien préalable...

Par **aspen900**, le **24/10/2012** à **21:41**

Nous n'aurions recours aux prud'homme que si il se fait licencier. Après renseignements, j'ai appris que rien que pour le défaut de visite médicale, l'entreprise peut être sanctionnée, ceci étant dommageable pour le salarié, sachant, a plus forte raison, que son travail comporte de nombreux risques.

En ce qui concerne la mise à pied, celle-ci a duré 3 jours, alors qu'il s'agissait d'une mise à pied conservatoire, et non disciplinaire. Et en effet, il n'a jamais été convoqué pour un entretien préalable.

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **21:58**

Je ne vous ai moi-même pas dit que l'employeur ne pourrait pas être condamné puisque l'absence de visite médicale d'embauche crée nécessairement un préjudice au salarié mais il me semble que vous posiez une interrogation pour savoir si l'on pouvait parler de harcèlement moral...

S'il s'agissait d'une mise à pied conservatoire, elle ne pouvait pas avoir une durée limitée et l'employeur aurait dû convoquer avec concomitance le salarié à un entretien préalable pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement sinon, cette période doit lui être payée...

Par **aspen900**, le **24/10/2012** à **22:28**

En fait, si il se fait licencier, nous pensions plutôt les poursuivre pour licenciement abusif, le harcèlement moral c'était juste pour savoir si ça pouvait venir conforter nos démarches, et à ce sujet là je n'ai pas pu tout écrire, le nombre de lettres étant limité. Disons que cet aspect là n'est pas le plus évident.

Pour la mise à pied, c'est bien ce qu'il me semblait... Mais je ne savais pas qu'il pouvait prétendre à être payé pour cette période aux vues d'un défaut de procédure. Savez vous si il existe un texte régissant les mises à pied que je pourrais leur opposer pour demander le paiement de ces 3 jours?

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **23:13**

Si une mise à pied conservatoire n'est pas suivie d'une procédure de sanction, c'est de fait une procédure disciplinaire qui donc n'a pas été motivée et est nulle et par ailleurs si à la suite d'une mise à pied conservatoire, il n'y a pas de licenciement pour faute grave, cette période doit être payée, il n'y a pas besoin d'invoquer la Jurisprudence pour cela car l'employeur devrait le savoir sinon, le Conseil de Prud'Hommes saura lui indiquer...

A la suite du licenciement, le salarié peut exercer un recours pour le contester mais il pourrait aussi exercer un recours uniquement sur des manquements de l'employeur ou les deux mais il n'y a pas besoin d'invoquer un harcèlement pour cela, lequel est toujours difficile à prouver...

Par **aspen900**, le **25/10/2012** à **07:42**

Je vous remercie beaucoup pour cette précieuse information! Nous allons attendre le bulletin de salaire et vérifier tout ca! bonne continuation à vous et encore merci de m'avoir consacré un peu de temps!