discrimination suite a une suspission de vol

Par **brams59**, le **06/12/2009** à **21:24**

salut

J'ai travailler pour une agence en tand qu intérimaire pendant quelque mois depuis juin,pour des contrats à la journée ou à la semaine.

bref en septembre octobre j enchaine un contrat dun mois 20h par semaine
en fin de mission le patron me convoque pour des vols qui on était commis ds les magazins pour lesquelles on travailler
je mexplique et nie toute implicaation dans ces voles

Image not found or type unknown

il me dit ke cette convocation na pas pour but de maccuser mais de mentendre sur cette affaire
cela fait un mois et demi kil ne mont pas rapeler
je decide de les rapeler et la secretaire me confirme ke suite a cette histoire de vols lentreprise ne souhaite plus travailler avec moi .

Cela m'a vraiment choquer , mon travaille était nickels je respecter les consigneS...
Je n'aime pas les maniéres arrogantes que le directeur de cette agence utilisent envers ces intérimaire

Jaimerai savoir s'il est possible de poursuivres cette agence pour discrimination ??
car je sait quan cette période de lannée il y a du travaille
si oui Quelle preuve faut il amener ???

merci davances

Par **Lorella**, le **07/12/2009** à **10:30**

L'employeur pourra voir si maintenant que vous n'êtes plus en poste les vols continuent ou pas.

S'il s'agit d'un salarié permanent, l'employeur devra obtenir des preuves avant de licencier.

Pour un intérimaire, s'il a des suspicions, il a la possibilité de ne pas poursuivre les contrats. C'est plus simple.

Par **Camille**, le **08/12/2009** à **11:56**

Bonjour,
Je ne vois pas du tout par quel mécanisme légal on pourrait reprocher à un employeur de ne pas faire de propositions d'embauche, même en CDD, à un demandeur d'emploi. Même s'il a déjà eu recours à ce demandeur-là. Même à plusieurs reprises.
Même si, d'une certaine manière, c'est le principe de fonctionnement d'une agence d'intérim.
Dans certains cas très encadrés, le motif de la "perte de confiance" peut être reconnu comme une "cause réelle et sérieuse", même pour un CDI.

Laissez tomber, passez à autre chose et cherchez-en une autre.

Par **brams59**, le **08/12/2009** à **16:31**

ce ke je reproche a mon employeur c est de mavoir dit que cette histoire n'affecterai en rien notre collaboration.
Je lui reproche de mavoir juger coupable avant meme mon entretien avec lui
et de ne pas mavoir dit clairement et face a face kil ne voulait plus de moi ds lequipe
c'est par le biais de sa secretaire ke g su

bref jaimerai savoir si cette suspicion peut etre considerer comme faute grave sachant ke g travailler pour lui apres la convocation,
sil a le droit de me refuse sur ce pretexte infondé et sil y a prescription des faits

Par **SokEttE**, le **13/01/2010** à **20:54**

Juste pour dire à Camille qu'on ne peut plus invoquer la perte de confiance pour motif à un licenciement même en CDI, nouvelle jurisprudence d'après mon prof.

Par **Camille**, le **14/01/2010** à **12:42**

Bonjour,
Votre prof ferait peut-être bien de relire très attentivement la "nouvelle jurisprudence"...
Il n'est pas possible, il n'a jamais été possible, d'invoquer péremptoirement la "perte de confiance" en se disant que ça allait suffire pour justifier d'un licenciement. La "perte de confiance" doit être appuyée sur des éléments précis et qui dépendent également du niveau de responsabilités du salarié, voire de la nature des activités de l'entreprise.
On ne peut pas l'invoquer de la même manière pour "le balayeur de l'atelier n°4" que pour un "directeur commercial export" ou pour un "directeur financier", voire si on tient un seske-shop dans un quartier chaud de Paris ou une boutique d'articles religieux à Lourdes... Et encore faut-il que les éléments soient bien de nature à remettre réellement en cause votre confiance.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés