Image not found or type unknown

Cause du licenciement est elle réelle et sérieuse

Par **littaye christelle**, le **29/01/2017** à **15:58**

bonjour, je vous sollicite car nous avons quelques soucis avec un de nos employés: nous nous sommes une société spécialisée dans la prestation de services en matière informatique et nous avons embauché un salarié depuis 5 ans qui occupe les fonctions d'Ingénieur informatique.
Dans le cadre de son contrat de travail, il est précisé :

« ARTICLE 3 – FONCTIONS
Monsieur X exercera les fonctions d'ingénieur informatique au sein de la Société, poste relevant du statut cadre, coefficient 210.
Dans ce cadre, Monsieur X sera notamment charge :
- De la conception des logiciels destinés aux clients de la Société,
- De la rédaction des programmes de code correspondants,
- De la réalisation des tests nécessaires »

En plus des prestations habituellement proposées par la société, l'un des clients de cette dernière demande à ce que soit rédigé un guide à destination des utilisateurs, et que soient organisées des sessions de formation à destination de ses propres salariés.

Monsieur X refuse catégoriquement de réaliser les tâches en question.

Le refus du salarié peut il valablement constituer un motif de licenciement? le contrat de travail de Monsieur X est actuellement suspendu dans le cadre d'un arrêt de travail pour accident du travail, pris en charge comme tel par la sécurité sociale. Cela modifie t-il les risques auxquels la Société est exposée ?

Merci d 'avance de votre aide,

cordialement,

Par **P.M.**, le **29/01/2017** à **19:41**

Bonjour,
En tout cas pendant l'arrêt pour accident du travail, le licenciement ne peut pas être notifié sauf pour faute grave (ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, ce qui ne serait pas

le cas)...
En revanche, comme il y a un délai de deux mois à respecter après qu'une faute soit commise pour la sanctionner, la procédure de licenciement avec convocation à l'entretien préalable peut être engagée si l'employeur estime que le salarié en a commis une...
Il est de toute façon disponible de se prononcer puisque nous ne connaissons pas le motif du refus du salarié...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés