



Licenciement conventionnelle

Par **NyCap**, le **25/05/2011** à **11:34**

bonjour à vous tous !

je viens pour demander des informations, je vous explique mon cas :

le mois dernier j'ai fait part oralement à mon responsable le souhait de faire une rupture conventionnelle au retour de mes vacances, au retour de mes vacances j'ai contacté mon régional via appel téléphonique pour lui demander un rdv pour parler de ce licenciement conventionnelle, suite à des problèmes de santé (hospitalisation) j'ai eu un arret de 2 semaines, pendant ces deux semaines je lui ai envoyé une lettre recommandé au régional et a la drh de la société avec Accusé réception, durant ces deux semaines pas de nouvelles de la société ni du régional. j'ai repris le travail ce lundi le 23 mai , je le recontacte via mail pour savoir quand je pourrai le voir et là il me dit demain sois le 24 mai. Suite a cette entretien j'apprend que mon licenciement conventionnelle va se transformé pour faute grave (vols), car sur janvier/fevrier/mars/avril j'ai supprimé des tickets tous simplement pour revalorisé mon indice de vente mais aucun vols de ma part ni d'argent mit dans ma poche, pour eux c'est de la supposition ils ne savent pas je me suis défendu comme j'ai peux en lui disant que me faire voleur pour 16e40 c'étais petit, 5ans d'ancienneté dans la société, jamais un retard, a fait des remises en banques qui n'est pas stipulé dans mon contrat
il m'ont stipulé aussi une mise a pied conservatoire ? que cela veux dire ?
pouvez me dire mes droits et mes recours !
et si je me rappel un faute ou défaut de procédure ne peux pas être valable 2 mois après ?! et de plus je n'ai jamais été notifié oralement ou par lettre de ces défauts de procédures...
merci à vous de m'éclairé :)

Par **P.M.**, le **25/05/2011** à **14:07**

Bonjour,

Il ne faudrait pas confondre licenciement et [rupture conventionnelle](#)

Une procédure disciplinaire ne peut pas être engagée plus de deux mois après que les faits fautifs ont été commis **ou que l'employeur en ait eu connaissance...**

La mise à pied conservatoire qui n'est pas une sanction est décidée par l'employeur pour la durée de la procédure lorsqu'il estime que le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible même pendant ce temps, elle n'est normalement pas rémunérée sauf si finalement il n'y avait pas de licenciement pour faute grave ou qu'elle ne soit pas transformée en mise à pied disciplinaire...

L'employeur doit vous convoquer avec concomitance à un entretien préalable pour sanction

pouvant aller jusqu'au licenciement et je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un [Conseiller du Salarié](#)