



## Forcer un licenciement

Par **EmileEbeniste**, le 15/09/2024 à 22:18

Bonjour,

Je me demandais, dans un cas où un employeur refuserait la rupture conventionnelle, mais que le salarié cherche absolument à partir tout en pouvant bénéficier du chômage, est ce que forcer le licenciement est une pratique courante ? Je ne parle pas de devenir le pire employé possible, mais par exemple de jouer sur certains aspects qui seraient déjà reprochés au salarié, ça pourrait être des retards, ou une utilisation abusive du téléphone. D'adopter une attitude telle qu'il se verrait dans l'obligation de licencier le salarié.

Est ce que cela constitue un risque quelconque (pour le salarié) ?

Ça constituerait une faute simple, grave, ou lourde ?

Merci pour vos réponses.

Par **Cousinnestor**, le 16/09/2024 à 06:15

Hello !

Si je comprends bien vous voulez frauder sur le dos de la collectivité.

Vis-à-vis d evotre employeur c'est à vos risques et périls.

A+

Par **Isadore**, le 16/09/2024 à 07:59

Bonjour,

[quote]

Je me demandais, dans un cas où un employeur refuserait la rupture conventionnelle, mais que le salarié cherche absolument à partir tout en pouvant bénéficier du chômage, est ce que

forcer le licenciement est une pratique courante ?

[/quote]

Non, surtout depuis que l'abandon de poste peut être assimilé à un licenciement.

[quote]

Je ne parle pas de devenir le pire employé possible, mais par exemple de jouer sur certains aspects qui seraient déjà reprochés au salarié, ça pourrait être des retards, ou une utilisation abusive du téléphone. D'adopter une attitude telle qu'il se verrait dans l'obligation de licencier le salarié.

[/quote]

Un employeur n'est jamais obligé de licencier un salarié. Un employeur, sur le plan légal, dispose de pas mal de moyens d'empoisonner la vie d'un salarié.

Outre le licenciement, l'employeur peut utiliser la mise à pied disciplinaire si le règlement intérieur le permet. Et sans parler de sanctions, des fautes répétées du salarié justifieront aisément diverses mesures : réprimandes, changement des tâches affectées au salarié, non paiement des heures non travaillées même si le salarié est présent physiquement (les pauses n'ont pas à être rémunérées)...

Et si le salarié commet volontairement des fautes de nature à nuire à son employeur, la faute lourde peut être retenue, ce qui permettrait à l'employeur de demander un dédommagement en justice.

Les deux principaux risques pour le salarié sont la perte de salaire lié à ses pauses prolongées et ses retards, et le fait qu'il donnera carte blanche à son employeur pour lui empoisonner la vie. Cela nécessite donc pour le salarié d'avoir une certaine aisance financière et surtout des nerfs solides, surtout si son employeur est plus du genre teigneux et hargneux que gentil et compréhensif.

Il y a davantage d'employeurs qui parviennent à pousser leurs salariés à la démission que de salariés qui poussent leurs employeurs à les licencier.

Par **janus2fr**, le **16/09/2024 à 08:07**

[quote]

Non, surtout depuis que l'abandon de poste peut être assimilé à un licenciement.

[/quote]

Bonjour,

Je suppose que vous vouliez écrire démission.