



## Licenciement pour faute grave ou arrangé

Par **Visiteur126306**, le **04/11/2017** à **23:50**

Bonjour, mon patron m'a fait avouer d'avoir volé un article dans le magasin et me soupçonne pour d'autres sans réelle preuve, quelqu'un de l'extérieur soit disant. Il me convoque le lendemain en disant qu'il a fait un enregistrement sur son mobile à mon insu et me propose un licenciement pour faute grave donc sans indemnité ou un licenciement suite à abandon de poste donc avec indemnité congés et chômage et en gardant la confidentialité du motif. L'enregistrement est-il recevable? puis je lui demander de me le faire écouter? Il me demande une réponse mardi 6 novembre, a-t-il le droit de laisser peu de délai, puis je mettre en arrêt maladie pour repousser ce délai? Merci pour votre réponse rapide car je n'ai que dimanche et lundi pour m'organiser.

Par **janus2fr**, le **05/11/2017** à **09:27**

Bonjour,

Un drôle de marché, puisque dans les 2 cas, c'est exactement le même licenciement! C'est, dans les 2 cas, un licenciement pour faute grave. Un tel licenciement vous prive de l'indemnité de licenciement ainsi que du préavis, mais vous touchez vos congés payés et vous avez droit aux allocations chômage.

Quant au motif du licenciement, seul apparaîtra "faute grave", sans plus de précision...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **10:21**

Bonjour, merci pour la précision que je savais déjà, mais puis-je me mettre en arrêt maladie pour avoir du temps? J'ai des congés du 14 au 19 nov.

Merci

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **10:35**

Bonjour,

En tout cas, l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauchée par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas

plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Ni un arrêt-maladie, ni des congés payés n'empêchent d'autre part l'employeur d'engager la procédure de licenciement avec convocation à un entretien préalable...

Si l'employeur dispose réellement de preuves et d'éléments suffisants pour procéder au licenciement, il ne devrait pas hésiter et vous proposer de commettre une autre faute...

Si vous étiez convoquée à l'entretien préalable, 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, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Le motif du licenciement devrait bien sûr être plus explicité que la simple mention de "faute grave" sur la lettre de licenciement ou la notification d'une autre sanction...

Par **janus2fr**, le **05/11/2017** à **11:28**

[citation]Le motif du licenciement devrait bien sûr être plus explicité que la simple mention de "faute grave" sur la lettre de licenciement ou la notification d'une autre sanction...

[/citation]

Ce n'est pas ce que j'avais compris des préoccupations de RAFFAELI claudine. Il me semblait que sa question portait sur la "confidentialité" du motif de licenciement, donc, à mon sens, de la mention portée à l'attestation Pôle Emploi.

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **11:35**

Vu qu'il n'a aucune preuve et l'enregistrement audio n'est pas recevable au prud'homme surtout à mon insu, puis je négocier un licenciement à l'amiable avec indemnité de licenciement de 12 mois de salaires négociables. Pour l'abandon de poste il a déjà fait ça avec un salarié ayant plus d'ancienneté que moi et il a respecté cet accord mais c'est pas une raison vous allez dire! (j'ai 22 ans d'ancienneté)La situation de l'entreprise est précaire financièrement, il l'a racheté y'a presque un an et la situation est la même : toujours dans le rouge.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **12:02**

[citation]Ce n'est pas ce que j'avais compris des préoccupations de RAFFAELI claudine. Il me semblait que sa question portait sur la "confidentialité" du motif de licenciement, donc, à mon sens, de la mention portée à l'attestation Pôle Emploi.[/citation]

Je ne vois nul part ni dans l'exposé de l'intéressée ni dans votre réponse que l'on parle de l'attestation destinée à Pôle Emploi ou même simplement de confidentialité, sauf erreur de ma part...

[citation]Vu qu'il n'a aucune preuve et l'enregistrement audio n'est pas recevable au prud'homme surtout à mon insu, puis je négocier un licenciement à l'amiable avec indemnité de licenciement de 12 mois de salaires négociables. Pour l'abandon de poste il a déjà fait ça avec un salarié ayant plus d'ancienneté que moi et il a respecté cet accord mais c'est pas une raison vous allez dire! (j'ai 22 ans d'ancienneté)La situation de l'entreprise est précaire financièrement, il l'a racheté y'a presque un an et la situation est la même : toujours dans le

rouge.[/citation]

Un licenciement à l'amiable n'existe pas en revanche, il existe la rupture conventionnelle ou la transaction mais celle-ci pour être valable ne peut être négociée et conclue qu'après la rupture du contrat de travail...

Vous pouvez toujours essayer de négocier ce que vous voulez mais j'ignore ce à quoi est prêt l'employeur surtout que les indemnités pour licenciement abusif sont maintenant limitées et que les possibilités financières de l'entreprises le sont aussi...

Si l'employeur dépose plainte, un enregistrement audio est recevable...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **13:59**

Donc si je comprends bien si je n'accepte pas la proposition abandon de poste pour bénéficier du chômage, il devra porter plainte avec comme support un enregistrement pris à mon insu en première preuve d'ailleurs c'est lui qui l'a dit mais l'a-t-il fait? Si je choisie cette solution puis je la contester après coup? Dans Quel délais?

Merci

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **14:27**

Vous indiquez que l'employeur vous a fait avouer d'avoir volé un article dans le magasin, j'ignore comment cela a été consigné et si vous l'avez fait par écrit car c'est déjà une faute et suivant la valeur de l'objet cela pourrait même constituer une faute grave...

Vous indiquez également qu'il vous soupçonne d'autres vols et parlez de quelqu'un de l'extérieur, je n'ai pas compris ce que vous vouliez dire et si cette personne pourrait servir de témoin...

Il vous a déjà été dit que tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi, quelque soit le motif de la faute et son degré et moi je vous ai indiqué que suite à un abandon de poste l'employeur n'est pas forcé de vous licencier au moins dans l'immédiat...

Donc, vous pourriez laisser l'employeur prendre l'initiative d'engager une procédure contre vous et vous devez aussi bien savoir si ses soupçons sont justifiés car si ce n'est pas le cas, il n'y a pas d'enregistrement qui tienne...

Par ailleurs, au lieu d'effectuer un abandon de poste, vous pourriez lui proposer une [rupture conventionnelle](#)...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **16:12**

Il a fait un enregistrement à mon insu avec son mobile à t Il dit le lendemain en présence de son associé. D'ailleurs il a été très agressif car sa première phrase a été : Vous vous foutez de moi ou quoi? car il y a aussi un souci avec un ancien employé qui n'a pas réglé une facture et qui voulez une fausse facture acquittée; donc j'ai été vite décontenancée. A part ma voix sur son mobile il n'y a pas à ma connaissance d'autres salariés témoignant de ce vol présumé. Les soi disants témoins ou dires extérieurs c'est lui qui le dit mais il y a une employée en longue maladie 3 ans déjà d'ailleurs qui n'est pas toute blanche qui a porter des mauvais jugements sur tous les employés avant qu'il rachète le magasin. C'est son fils qui

doit la facture et il a accompagné sa mère sur ses dires. Mon employeur n'a aucune preuve pour tous ses soupçons , à part seulement ce que j'ai pu dire sur l'enregistrement ,si il existe vraiment, concernant un plaid à 40 euros. L'abandon de poste de mon ancien collègue c'est fait en un mois je crois. Mon mari propose aussi la rupture conventionnelle avec 12 mois de salaires négociables. Qu'en pensez vous?

Par **miyako**, le **05/11/2017** à **16:32**

Bonjour,

L'employeur veut se séparer de Claudine ,SANS PAYER UN SOUS, en invoquant une pseudo faute grave fabriquée par un enregistrement ,fait sous le lien de subordination de l'employeur et à l'insu de la salariée.C'est bien entendu illicite pas recevable dans de telles conditions,et je doute qu'un juge pénal accepte un tel enregistrement.Selon ce que nous savons,cela aurait eu lieu à l'occasion d'un entretien placé sous l'autorité de l'employeur,sans témoin bien entendu.

La rupture conventionnelle..... vu que l'employeur ne veut rien déboursé????

Et même la médiation après le licenciement,comme il faut faire des concessions réciproques, je vois pas très bien comment se sortir de ce guêpier.Et pas certain que l'employeur accepte. Si l'accusation de vol n'est pas fondée sur des preuves ou des témoins,ce serait de la dénonciation calomnieuse Le vol existe -t-il ou pas?? Claudine le reconnaît-elle ou pas?? Que s'est il passé exactement? autant de questions sans réponse.

amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **16:34**

Il y a l'associé comme témoin même si sa sincérité pourrait être contestée...

Il me paraît difficile de vous donner même un avis sur les 12 mois de salaires mais déjà si ça vous évitait un licenciement pour faute grave, l'indemnité prévue pourrait être suffisante...

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **16:39**

Je ne réponds même pas au message précédent posté pendant que j'écrivais le mien qui prétend qu'un enregistrement ne serait pas retenu dans le cadre d'une plainte au pénal mais comme on peut le voir, il ne propose rien à part de contester ce qui est en cours de discussion en ne sachant même pas ce qu'est une transaction et sur quoi pourraient porter les concessions réciproques mais il se permet de répondre au non de l'employeur avec ses habituelles élucubrations...

On pourrait chercher longtemps le lien de subordination de l'auteur de l'enregistrement puisque c'est l'employeur qui l'aurait réalisé...

Mais il paraît que vous ne voulez pas répondre aux questions, c'est sa vision habituelle des internautes et vous devez être intimes pour qu'il se permette de vous appeler par votre prénom...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **17:11**

Ecoutez je demande juste de l'aide. Les polemiques entre les differents intervenants ne me concerne pas. Je ne vous connais même pas. Pour répondre à PM mon ancienneté est de 22 ans vu dans le message poste à 11h35. Pour la rupture conventionnelle mon employeur est déjà au abois concernant la situation financière de l'entreprise (il s'est fait avoir en rachetant ce magasin en mauvaise santé financière, le chiffre d'affaire est en perpétuelle baisse) alors je n'y crois pas vraiment. Non je ne suis pas intime avec M ou MME suji KENZO.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **17:22**

Je crois vous avoir répondu point par point en évoquant toutes les éventualités pour essayer de vous aider...

Maintenant vous avez les éléments pour prendre une décision en dehors de toute polémique inutile...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **17:41**

MERCI d'avoir pris du temps à me répondre et biensûr j'enverrais un petit post concernant la suite. Je crois que je vais aller voir le medecin du travail dès lundi. Dans tous les cas le licenciement aura lieu , autant que ça se passe avec le moins de stress.  
Cordialement

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **17:53**

Je ne vois pas ce que pourrait faire le Médecin du Travail, en tout cas ce n'est pas lui qui peut vous prescrire un arrêt-maladie puisque vous ne pouvez pas vous y mettre vous même mais le médecin traitant si votre état de santé le justifie...

Je ne suis pas sûr du tout que l'employeur prenne le risque de procéder au licenciement si vous ne commettez pas une autre faute du genre abandon de poste s'il n'a pas les éléments suffisants...

Par **miyako**, le **05/11/2017** à **18:16**

Bonsoir,

Mille excuses Mme Raffaeli , de vous avoir appelé par votre prénom, et ce Mr PM ferait bien de garder ses réflexions grotesques pour lui. C'est même choquant!!

Simplement ,je cherche à comprendre ce qui se passe au sujet de ce soit disant vol et les circonstances de cette enregistrement illicite .C'est même pénalement répréhensible d'enregistrer une conversation à l'insu de ou des personnes concernées. C'EST UN DELIT

Article 6.1 de la CEDH et articles 226-1 et 226-2 du code PENAL

Quand à article 427 du code de procédure pénale, il ne permet au juge pénal d'accepter un enregistrement illicite que dans le but uniquement d'apporter une preuve supplémentaire à un réel délit où il existe déjà des preuves. Il y a des JP à ce sujet et le juge ne peut pas faire n'importe quoi.

L'entretien, objet du litige, a bien eu lieu dans les locaux de l'entreprise, donc sous le lien de subordination de l'employeur, qui plus est présent et auteur du délit.

Donc raison de plus pour écarter cet enregistrement de tout débat prud'homal.

Devant le CPH ce n'est en aucun cas recevable.

En plus si ces paroles ont été obtenues sous la pression de l'employeur, cela est particulièrement grave.

Dans votre cas, si il n'y a pas eu de vol vous incriminant et pas de témoins, ni de preuves, il faut vous défendre fermement et menacez de porter plainte pour dénonciation calomnieuse, par enregistrement illicite.

Je vous conseille de prendre rendez-vous avec un avocat gratuit, auprès de votre maison de la justice ou du palais de justice de votre région.

Avec votre dossier complet et l'historique de tout ce qui s'est passé réellement ;

Si votre patron ne veut pas vous indemniser correctement en invoquant la faute grave, je ne vois vraiment pas comment faire une rupture conventionnelle, ni même un licenciement avec ensuite une éventuelle médiation ou transaction amiable..

Il n'est pas du tout certain que l'employeur tienne sa promesse de négocier après le licenciement; ce genre de situation étant risquée.

Il ne resterait que la saisine CPH sur le fond pour licenciement abusif.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/11/2017 à 18:37**

Ce qui est choquant c'est de se permettre des trivialités et vous n'avez pas compris que l'intéressée ne souhaite pas que son sujet soit pollué par des polémiques inutiles...

Personne n'a dit qu'un enregistrement effectué à l'insu de l'interlocuteur pouvait être produit devant le Conseil de Prud'Hommes mais vous confirmez qu'il peut l'être au pénal comme je l'ai indiqué donc vos exposés à ce propos est complètement inutile...

Après vous faites des suppositions et conseillez d'aller carrément à l'affrontement alors qu'il suffirait que dans un premier temps la salariée attende de voir ce qui va se passer comme je l'ai préconisé...

Vous n'avez rien compris car la rupture conventionnelle a été évoquée plutôt que de faire un abandon de poste...

Bien sûr qu'il n'est pas certain que l'employeur accepte une transaction (et encore moins une médiation qui ne servirait pas à grand chose) mais avant tout, il n'est pas du tout certain qu'il procède au licenciement et c'est anticiper de parler de saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017 à 20:09**

Je voudrais savoir si il y a licenciement pour faute grave doit il porter plainte? Auquel cas vu que l'enregistrement a été fait A MON INSU dans lequel je dis que j'ai pris ce fameux plaid (je

ne me rapelle plus exactement) est il recevable au penal? Sinon à mon tour puis je saisir le CPH pour licenciement abusif et donc réclamer mes indemnité?  
Merci

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **20:28**

L'enregistrement même effectué à votre insu est, comme je vous l'ai indiqué, recevable au pénal suivant les dispositions de l'[art. 427 du code de procédure pénale](#) :  
[citation]Hors les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve et le juge décide d'après son intime conviction.

Le juge ne peut fonder sa décision que sur des preuves qui lui sont apportées au cours des débats et contradictoirement discutées devant lui.[/citation]  
L'employeur n'est pas obligé de déposer plainte pour vous licencier pour faute grave mais il ne pourrait pas se servir de l'enregistrement devant le Conseil de Prud'Hommes en cas de recours, comme vous l'aviez compris...  
Pour l'instant, je pense que je n'ai pas besoin de vous rappeler qu'aucune procédure de licenciement n'est engagée et que nous ne savons pas si ce sera le cas mais pour le vol d'un plaid de 40 € après 22 ans d'ancienneté, si vous n'avez pas d'antécédents disciplinaires, cela pourrait être considéré comme insuffisant pour invoquer déjà une faute grave...

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **21:13**

Pour une explication beaucoup mieux argumentée juridiquement que ce que l'on a pu lire, je vous propose de consulter ces exposé : [De la recevabilité judiciaire des enregistrements sonores subreptices....](#)

Par **Visiteur126306**, le **05/11/2017** à **23:05**

merci à vous