



Licenciement pour faute grave ?

Par **Nico13**, le **01/06/2011** à **16:56**

Bonjour,

Voici mon cas :

Je travail depuis un an dans une société. L'ambiance est délétère et mon patron désire me licencier. Je n'y vois aucun inconvénient et nous mettons en place un timing pour la transmission de mon savoir au sein de la société. Celle-ci doit se faire durant le mois de préavis des conventions collective.

Je reçois donc le 17 Mai ma lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement en main propre pour être convoqué le 27 Mai. Le 27 Mai nous établissons que je suis licencier et que nous signerons les papier le 30 Mai comme le veut la loi.

C'est à ce moment qu'il y à un problème :

On me stipule un licenciement pour faute grave qui entraine le départ immédiat du salarié pour des motifs plus ou moins justifiés.

A ce moment je m'interroge à signer ces documents puisque dans ce cas aucune transmission de savoir n'est possible ni envisageable.

On me répond que le préavis pourra être fait et indemnisé comme il se doit mais officieusement (je n'ai pas demandé la méthode).

J'ai donc définitivement refuser de signer ce document qui à été remballé par la direction pour être modifié et mis à une date ultérieur qu'aujourd'hui je ne connais pas.

Constatation :

- ma société fait une entorse grave au code du travail
- ma société bidouille avec ses salariés des indemnités ... dont je ne sais pas comment elles sont qualifiées ensuite.
- ma société refuse de faire un licenciement pour faute simple avec préavis et indemnité (sans aucun doute à cause des indemnités).

Ma question :

Que faire aujourd'hui pour que la procédure suive un court normal, ? Puis-je exiger une date ou le licenciement pour faute grave sera établi ? Les prud'hommes peuvent-ils faire quelque chose ?

Voilà, je cherche tout simplement un conseil et de l'aide.

Merci d'avance,

T.

Par **P.M.**, le **01/06/2011** à **17:31**

Bonjour,

La Loi n'a jamais prévu que vous deviez signer votre licenciement qui par ailleurs ne peut pas être "à l'amiable"...

Vous n'avez pas à accepter un tel "bidouillage" qui sent même l'arnaque d'autant qu'il y a la [rupture conventionnelle](#)

Par **Nico13**, le **01/06/2011** à **17:54**

C'est la remise en main propre que je devais signer et qui a donc été reprise par l'employeur.

Mais justement maintenant le problème est que je ne sais pas quand cette feuille va ressortir pour acter le licenciement pour faute grave que je ne conteste pas, tellement je veux en finir.

La rupture conventionnelle les soumet à des indemnités (on parle d'une somme folle de 500 € max) mais ils ne voudront jamais lâcher cela... ils sont très connus pour ça.

Par **P.M.**, le **01/06/2011** à **18:21**

Une notification de licenciement ne peut pas se faire par lettre remise en main propre contre décharge mais exclusivement par lettre recommandée avec AR...

Alors, si vous voulez accepter un licenciement pour faute grave injustifiée, sans préavis et sans indemnité de licenciement, vous n'avez donc rien à contester et je ne vois pas comment on peut parler de cours normal ou de recours devant la Conseil de Prud'Hommes puisque si le licenciement était simplement pour cause réelle et sérieuse tout cela serait dû...

L'aventure, c'est l'aventure...

Par **Nico13**, le **01/06/2011** à **18:34**

Justement cette situation est confuse !

Ce n'est pas normal que ce genre de procédure puisse à un moment être dans le flou !

Aujourd'hui je n'ai que la lettre de convocation la suite est entre les mains de ces personnes qui sont ingérables pour un salarié.

Je voudrais connaître une porte de sortie - Démission ?

... l'aventure j'adore, mais plutôt à la montagne alors ...

Par **P.M.**, le **01/06/2011** à **18:49**

Mais je ne comprends pas, l'employeur veut vous licencier et vous concevez de pratiquement conclure un accord avec lui, il suffisait donc de le laisser faire pour qu'il respecte la procédure avec convocation à un entretien préalable et en prenant ses responsabilités y compris pour la formation de votre successeur...

L'employeur vous a donc convoqué à l'entretien préalable qui semble-t-il a eu lieu et au cours duquel vous aviez la possibilité de vous faire assister, maintenant s'il veut poursuivre son projet, il faut qu'il vous notifie le licenciement par lettre recommandée avec AR en le motivant, si c'est pour faute grave, il ne devrait pas tarder et à vous de savoir si vous voulez le contester devant le Conseil de Prud'Hommes...

Je ne vois pas pourquoi vous démissionneriez maintenant en pleine procédure...

Par **Nico13**, le **03/06/2011** à **09:44**

"il faut qu'il vous notifie le licenciement par lettre recommandée avec AR en le motivant, si c'est pour faute grave, il ne devrait pas tarder"

C'est justement ce point qui m'inquiète. Je ne sais pas quand est-ce qu'il compte m'envoyer cette lettre. Dispose-t-il d'un délai maximum ?

Vous avez bien compris que j'ai fait preuve d'empathie au plus mauvais moment en rappelant l'importance de la passation de mes compétences.

Par **P.M.**, le **03/06/2011** à **09:52**

Bonjour,

L'employeur a un mois après l'entretien préalable pour vous notifier le licenciement ou toute autre sanction mais s'il invoque une faute grave, il doit le faire dans un bref délai...

Par **Nico13**, le **03/06/2011** à **09:55**

Et auriez vous une idée plus précise de ce qu'est un bref délais car aujourd'hui ce sera la seule issue possible.

Et peut-il invoquer la faute lourde ?

Par **P.M.**, le **03/06/2011** à **10:19**

Une faute lourde est exclue puisqu'elle implique une intention de nuire à l'entreprise et que la Jurisprudence apprécie d'une manière très restrictive cette intention même lorsqu'il y a vol... Le délai restreint s'apprécie déjà par la date du lancement de la procédure par rapport à celle où les faits ont été commis ou que l'employeur en a eu connaissance, sauf nécessité de vérifications ou enquête, un délai d'un mois a été jugé trop long en revanche celui de huit

jours a été qualifié de raisonnable...

Je rappelle que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même le temps du préavis...

Par **Nico13**, le **03/06/2011** à **10:28**

Que peut-il se passer si la société met plus de huit jours à finaliser le licenciement pour faute grave ?

Tant de mon côté que du leur bien entendu ...

PS : Je tiens à remercier tous les intervenants bénévoles de ce site.

Par **P.M.**, le **03/06/2011** à **10:34**

L'employeur pourrait déjà renoncer à invoquer une faute grave tout en notifiant un licenciement quitte à vous dispenser d'effectuer le préavis partiellement ou totalement, il pourrait aussi renoncer à tout licenciement...

Vous pourriez plus aisément contester la faute grave ou même en plus la cause réelle et sérieuse du licenciement...

Par **Nico13**, le **07/06/2011** à **09:32**

Aujourd'hui, mon employeur viens de m'envoyer une liste de tâches que je ne pourrais jamais réaliser dans les délais donnés.

Et je suis toujours à attendre mon sort ... C'est usant.

Faut-il que je réponde à ce mail ?

[citation]Vous pourriez plus aisément contester la faute grave ou même en plus la cause réelle et sérieuse du licenciement...[/citation]

Si je comprend bien, plus il attend, plus la contestation de la faute grave est aisée ?

Est-ce que cela vaut le coup de tenter la procédure pour un an d'expérience ?

Par **P.M.**, le **07/06/2011** à **13:25**

Bonjour,

Si vous ne réalisez pas ces tâches, l'employeur pourrait relancer une nouvelle procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, mais il aurait là aussi difficilement la possibilité de motiver une faute grave...

Vous pourriez éventuellement répondre que comme toujours vous essaieriez de faire de votre mieux mais que votre charge est déjà importante et que les délais donnés vous semblent très difficiles à tenir...

C'est à vous d'apprécier mais la contestation de la faute grave, s'il y était donné droit, en

dehors de la faible indemnité de licenciement vous permettrait d'être indemnisé du préavis...

Par **Nico13**, le **08/06/2011** à **09:45**

Bonjour,

J'ai une autre question qui cette fois a un rapport avec les heures de recherche d'emplois.

Alors je suis toujours dans la situation où mon licenciement pour faute grave n'a pas été acté (ni remise en main propre, ni AR). J'ai donc toujours ma convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Ai-je le droit aux heures de recherche d'emplois comme dans un préavis ?

Par **P.M.**, le **08/06/2011** à **12:06**

Bonjour,

Il faudrait consulter la Convention Collective applicable mais normalement les heures de recherche d'emploi ne sont prévues, si elles le sont, que pendant le préavis, ce qui n'est donc pas votre situation...

Par **vegeta**, le **10/09/2013** à **18:35**

depuis le 20 juin je travail pas, ma boite de securite qui n,a qu un site ou je ne peu travailler,ne ma encore rien envoyer alors qu,on s,etait mis d,accord et malgre ma lettre recommander ou je precise attendre mon preavis et mon licenciement elle me dit que quand j,aurai trouver un travail je les appele .Comment je paye mon loyer et autres ???

Par **P.M.**, le **10/09/2013** à **19:35**

Bonjour tout d'abord,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **P.M.**, le **11/09/2013** à **15:32**

Bonjour tout d'abord,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...