



LICENCIER POUR FAUTE GRAVE

Par **phil57**, le **05/11/2012** à **09:56**

Bonjour,

J'ai fait l'objet d'un licenciement pour faute grave. Courrier en date du 16/10.

J'ai occupé le poste de superviseur sur un plateau téléphonique ou j'avais en charge une équipe de 15 personnes.

Mon équipe avait comme attribution, la prise d'appels entrants et du traitement back office.

Lorsque les personnes de mon équipe avaient sur leurs plannings du traitement courrier, je devais à partir de la BAL générale, envoyer du courrier dans la BAL des chargés de clientèle.

Il fallait respecter la chronologie. Hors je faisais un tri par motif et non par date, car certains motifs sont plus rapide à traiter et il y avait des demandes de services de la part du client, comme la mensualisation ou le prélèvement automatique. Cela amélioré donc la production et les services.

Une part variable est calculée en fonction de la production et des services cela à donc facilité l'obtention de cette prime.

J'ai reconnu les faits, mais je trouve que le motif est disproportionné.

J'aimerais avoir votre avis. Dois je dénoncer le licenciement et porter le cas devant les Prud'hommes ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **05/11/2012** à **11:44**

Bonjour,

Il faudrait savoir comment ce traitement vous était imposé mais il semble qu'à partir du moment ou cela est dans l'intérêt du service et donc de l'entreprise que vous l'avez fait évoluer au moins la faute grave soit disproportionnée pour empêcher votre maintien dans l'entreprise même le temps du préavis sachant que ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier s'il en était saisi...