



Reliquat de congés imposé et licenciement

Par **thomas87**, le **08/11/2012** à **19:38**

Bonjour,

Ayant repris le travail lundi 29/10/2012 après 4 mois d'accident de travail, ma Direction et mon chef de service m'ont convoqué le jour même afin de m'annoncer qu'ils souhaitaient mettre un terme à mon CDI après 7 ans de service (sans faute grave ou lourde, sans problèmes de comportements, ...)

Mon employeur ne remet pas en cause la qualité de mon travail mais le fait que je ne suis plus en phase avec eux, et que ce long arrêt de 4 mois est symptomatique d'une personne qui ne veut plus travailler. Il m'a donc proposé une rupture conventionnelle le 29/10/2012 et m'a mis d'office en vacances le reste de la semaine pour y réfléchir. Je précise que j'ai du reliquat de congés (à la date du 29/10, il me restait 56 jours de congés à poser... pour une personne qui ne veut pas travailler LOL).

Au retour de cette période de réflexion, je reprend mon travail lundi 05/11/2012 et annonce à ma Direction que je refuse la rupture conventionnelle. En réponse cette dernière m'informe devant témoin que je serais alors licencié pour motif personnel. Le lendemain matin, c'est à dire le 06/11/2012, je prend mon poste et 15 minutes après mon embauche mon chef de service m'appelle et m'informe que la décision a été prise de me remettre en vacances du 06/11/2012 après midi jusqu'au 16/11/2012.

Première question : le fait de m'informer que je serais licencié de toutes les manières n'est-t-il pas contraire à la procédure classique de licenciement ? Quid de l'entretien préalable de licenciement ? Personnellement, je considère que cet entretien à eu lieu le lundi 29/10/2012 puisque tous les éléments qui peuvent justifier mon licenciement m'ont été énoncé et que finalement la décision de me licencier a été prise ... mais je n'ai pas reçu de convocation. On reste dans l'informel.

Deuxième question : un employeur peut-il imposer à son salarié de prendre des congés en reliquat en le prévenant le matin pour l'après-midi ? J'ai essayé de trouver un texte qui m'aiguillerait dans le fait que cela est légitime où pas, mais je n'ai rien trouvé. Certaines personnes m'ont dit qu'il devait y avoir accord entre employeur et salarié. Avant d'adresser une lettre à mon employeur, j'aimerais être sûr de la chose.

Merci pour votre aide et vos retours.

Par **P.M.**, le **08/11/2012** à **20:01**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas considérer que l'entretien préalable a eu lieu puisque vous n'y avez pas été convoqué et que vous n'avez pas pu vous y expliquer sur le motif du licenciement, ce serait en plus sûrement contraire à vos intérêts...

Normalement, l'employeur ne peut pas modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant la date prévue mais en l'occurrence, il pourrait prétendre que ce sont ceux reportés du fait de l'accident de travail, en tout cas, il ne peut pas vous les fixer d'une telle manière en vous faisant revenir pour repartir...