



Licenciement pour faute grave ?

Par **Antoine**, le **15/07/2011** à **16:49**

Bonjour,

j'ai négocié une rupture conventionnelle en avril, théoriquement programmée pour la fin juin. Au moment de remplir les formulaires, mon employeur a changé d'avis et a décidé d'attendre ma démission, pensant que j'étais pris par le temps. Or j'intègre mon nouvel emploi début septembre.

Suite à une énième pseudo-discussion, mon employeur m'a proféré des menaces physiques sans témoin. J'ai immédiatement quitté mon poste de travail, en absence injustifiée 2 jours et demi (je faisais ma journée d'essai dans ma nouvelle entreprise et je ne voulais pas prendre le risque de le faire en me déclarant en maladie), une semaine en arrêt maladie, puis de nouveau 2 semaines en absence injustifiée, dans le seul et unique but d'obtenir un licenciement. Il y a eu échange de recommandés, j'ai reçu un avertissement, et dans mon courrier j'ai clairement détaillé la situation telle que je vous l'explique, en la dénonçant. Depuis j'ai reçu ma convocation à l'entretien préalable au licenciement, avec mise à pied conservatoire.

Ma conduite justifie-t-elle cette mise à pied ? Je risque un licenciement pour faute grave ?

Merci

Antoine

Par **pat76**, le **15/07/2011** à **17:10**

Bonjour

L'absence injustifiée est une faute grave qui permet à l'employeur de prendre une mesure de

mise à pied conservatoire.

Il a dû avant la mise à pied conservatoire vous envoyer un courrier recommandé dans lequel il vous mettait en demeure de reprendre votre poste ou d'épliquer votre absence?

Vous êtes donc convoqué à un entretien préalable au cours duquel vous pourrez vous faire assister d'un conseiller. Cet entretien ne pourra pas avoir lieu 5 jours ouvrables au moins après la réception de la lettre de convocation à cet entretien.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

L'envoi de la lettre de licenciement pour faute grave devra intervenir un mois au plus tard après l'entretien préalable.

En cas de licenciement pour faute grave, vous n'aurez pas de préavis à faire. Vous ne percevrez aucune indemnité de licenciement mais percevrez les indemnités de congés payés.

Juste une question, votre employeur avant de vous mettre en mise à pied conservatoire, vous avait envoyé un avertissement pour cette absence injustifiée de 2 semaines?

Par **Antoine**, le **15/07/2011** à **17:14**

oui assorti d'un avertissement.

je me pose la question, car en théorie une absence injustifiée seule ne constitue pas spécialement une faute grave, mais cause réelle et sérieuse, il est plus souvent mentionné l'abandon de poste pour la faute grave.

Par **Antoine**, le **15/07/2011** à **17:18**

en précisant que l'intitulé de l'arrêt maladie de la 1ère semaine est pour "angoisses dues aux conditions de travail".

Par **katie0031**, le **15/07/2011** à **17:34**

Ahhh, c'est dommage, vous n'auriez pas dû agir de la sorte. Vous pouvez vous même créer le licenciement de la part de l'employeur. Cela s'appelle la rupture de contrat aux torts de l'employeur qui sera ensuite jugé devant les prud'hommes.

Si votre licenciement n'a pas encore eu lieu, je vous conseille fortement d'agir rapidement. Allez directement au bureau de renseignement de l'inspection du travail de votre ville. Ils sont là pour vous conseiller et vous dire comment agir.

Moi, je vous aurai conseillé de leur faire une lettre RAR avec pour objet: prise d'acte de la rupture de contrat aux torts de l'employeur. Et vous expliquer les faits à l'intérieur.

Aïe, et bien sûr que votre employeur se retourne contre vous à cause de votre attitude.

Agissez rapidement pour vous protéger des agissements de votre employeur. Allez à l'inspection du travail (c'est SANS RDV, gratuit et vous avez des experts qui vous répondent) avec votre contrat de travail, vos bulletins de salaire et expliquez leur tout. Ils sont là pour vous aider, peu importe vos agissements.

En 2 mots : agissez vite !

Avez-vous des traces écrites de cette rupture conventionnelle ? C'est très bien que vous ayez envoyé un recommandé en expliquant toute la situation. Vous êtes peut-être encore à temps de faire la rupture de contrat aux torts de l'employeur. Par contre renseignez-vous bien à ce sujet de rupture. Etiez-vous en CDD ou CDI ?

Dans tous les cas, le proche avenir vous dira ce qu'il va se passer, ce que va vous faire votre employeur. S'il y a licenciement, et que vous avez des preuves, saisissez les prud'hommes pour faire valoir vos droits.

Par **pat76**, le **15/07/2011** à **17:35**

Rebonjour

Votre employeur vous avait donc envoyé un avertissement par lettre recommandée pour cette absence injustifiée de deux semaines.

Vous avez eu une lettre de mise en demeure de reprendre votre poste en même temps que l'avertissement, et les deux semaines d'absence était écoulées?

Car l'avertissement étant un sanction, l'employeur ne peut prendre une deuxième sanction pour la même faute.

C'est pour cela que j'essaie de comprendre la chronologie des courriers que vous a adressés votre employeur.

A quelle date la lettre de mise en demeure de reprendre votre poste, à quelle date la lettre de l'avertissement pour l'absence injustifiée et à quelle date la date de mise à pied conservatoire avec la convocation à l'entretien préalable.

Par **Antoine**, le **15/07/2011** à **17:41**

l'avertissement date du 1er juillet, sans injonction de réintégrer mon poste, et la convocation date du 8 juillet, sans y établir les motifs.

Par **Antoine**, le **15/07/2011** à **17:51**

@ katie0031

le but pour moi est aussi d'éviter de saisir le conseil de prud'hommes, mais le ferai s'il invoque la faute grave, je change de région, ce qui compliquerait la procédure pour moi.
c'est aussi pour cela que je n'ai pas tenté la rupture aux torts de l'employeur, car il est impossible d'obtenir le moindre témoignage dans une entreprise où la moitié des salariés font partie de la famille de l'employeur...
le cas est complexe, c'est pour cela que je ne peux me contenter des textes, des jurisprudences et des arrêts de cassation, et que je viens en parler sur le forum...
mon objectif serait de faire reconnaître qu'une absence injustifiée n'est pas de nature à rendre impossible le maintien au sein de l'entreprise s'il fallait aller jusqu'à l'assignation.

Par **pat76**, le **15/07/2011 à 18:04**

Donc votre employeur ne vous a pas demandé de reprendre votre poste.

Il vous a donné un avertissement pour l'absence injustifiée d'avant le 1er juillet et ensuite, il vous donne une mise à pied conservatoire avec convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement.

Il est précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouvez vous faire assister d'un conseiller?

Dans le motif du licenciement, votre employeur ne pourra pas vous reprocher l'absence antérieure au 1er juillet date de l'envoi de l'avertissement. Il ne pourra que vous reprocher l'absence injustifiée après l'envoi de la lettre d'avertissement.

Attendez de savoir le motif et les dates de la faute lors de l'entretien préalable.

Si dans le motif du licenciement la période de l'absence ayant justifié un avertissement était prise en compte, vous aurez tout loisir de contester le licenciement et cela même si vous êtes chez votre nouvel employeur.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 16 mars 2010, pourvoi n° 08-43057:

... Ayant relevé que, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à la salariées, l'employeur avait, le 17 décembre 2004, choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certain d'entre eux, la cour d'appel a exactement décidé que ce dernier avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à cette date.

Vous allez vous faire assister par un conseiller le jour de l'entretien préalable ou vous comptez ne pas vous y rendre?

Par **Antoine**, le **15/07/2011 à 18:13**

je compte m'y rendre et j'ai déjà pris rendez-vous avec un conseiller, afin que l'entretien ne

reste pas confidentiel.

La convocation mentionne bien la possibilité de me faire assister.

Il ne pourra effectivement plus invoquer les absences avant le 1er juillet (je n'y pensais plus, c'est une bonne nouvelle, merci !!!).

Son courrier avec avertissement est très confus à la relecture, il mentionne des absences les 15, 16 et 17 FEVRIER au lieu de juin...

Je peux jouer sur ces approximations ?

Par **pat76**, le **15/07/2011** à **18:36**

Attention, si l'avertissement fait état de date du mois de février, vous ne pourrez pas opposer celles du mois de juin.

C'est à vous de faire dire pendant l'entretien préalable:

" Vous me donnez un avertissement pour des absences du 15, 16 et 17 février alors que l'employeur ne peut plus donner de sanction deux mois après avoir eu connaissance des faits."

A vous de faire préciser pendant l'entretien, que l'avertissement était pour des absences du 15, 16 et 17 juin et si possible toute absence antérieure au 1er juillet.

Il faudra arriver à faire dire pendant cet entretien à votre employeur que l'avertissement concerne les absences injustifiées avant le 1er juillet. Lui faire préciser également pourquoi il ne vous a pas mis en demeure de reprendre votre poste. Il faudra que le conseiller note toutes les questions et les réponses.

Par **Antoine**, le **25/07/2011** à **11:49**

C'est fait, licenciement pour faute grave, reprenant les faits déjà sanctionnés une semaine auparavant sur la lettre d'avertissement.

j'hésite à engager une procédure en référé, car je crains qu'elle rende nulle la procédure et ordonne la réintégration... ou sont-ils compétentes pour requalifier le licenciement en causes réelles et sérieuses (ce qui me paraît plus probable avec la procédure classique) ?

Par **Antoine**, le **25/07/2011** à **13:49**

+ précisément la lettre mentionne donc les 15, 16 et 17 juin (donc comme l'avertissement), + les absences du 27 juin au 8 juillet. Ce qui fait qu'une partie du motif enfreint le principe du "non bis in idem", la question que je me pose, est-ce suffisant pour faire reconnaître l'épuisement du pouvoir disciplinaire (donc rendre obligatoire indemnités et préavis) ou faudra-t-il débattre sur le fond concernant l'autre partie du motif pour espérer récupérer les indemnités de licenciement voire le faire qualifier d'abusif... ?
grosse question car il s'agit de 2 procédures différentes, qui ne nécessitent pas les mêmes

moyens mis en oeuvre...

Par **angeetamour**, le **25/07/2011** à **15:59**

Bonjour,

Je viens a vous pour avoir de l'aide.

Ce matin en accord avec mon employeur j'ai signé mon licenciement pour faute grave. J'ai reçu mon solde de tout compte, cependant je souhaiterais le calculer par moi -meme pour etre certaines, comment faire ?

De plus, dans mon détails des versements, mes congés payés de cette année ne sont pas mentionnées, es-ce normal ?

Je précise que j'ai été embauché le 30/08/2008 et licencier le 15/07/2011. de plus, j'ai été en congé maternité du 14/02/2011 au 15/06/2011.

merci beaucoup

Par **linux09**, le **26/07/2011** à **02:02**

Bonsoir,

Vous auriez dû poster votre question dans une nouvelle discussion : allez dans "Droit du travail" et cliquer sur "Posez votre question juridique dès maintenant" afin que l'on puisse vous aider.

J'essaie de vous répondre un peu.

Vos congés payées doivent absolument figurées sur votre dernier bulletin de paie et pris en compte pour le solde de tout compte. N'hésitez pas à le spécifié à votre employeur en lettre recommandé avec AR.

Mais !!! je n'ai pas saisi, votre employeur vous a licencié suite à votre congé maternité ? c'est illégal.

Mais il y a faute grave de votre part ou non ? Pourquoi signer un licenciement pour faute grave si ce n'est pas le cas ?

Il y a de l'illégalité dans l'air de la part de votre employeur.

n'hésitez pas à nous réexpliquer votre situation pour qu'on puisse vous aider.

Pour le calcul de votre solde de tout compte, on ne sera jamais devant vos bulletins. Il faudrait vous rendre au bureau des renseignements de l'inspection du travail. Ils ne vous jugeront pas. Ce n'est pas parce que vous allez vous renseigner qu'il y a inspection et tout et tout...

Allez-y pour vous renseigner, c'est gratuit, sans rdv et vous avez des pros en droit du travail.

Pensez à prendre tous vos bulletins de paie, et votre contrat de travail. Ainsi que le solde de tout compte, le licenciement que vous avez signé.

Les rdv sont limités en temps : 15 à 20 minutes maxi.

N'hésitez pas à y aller en plusieurs fois si nécessaire.

A vous de voir l'urgence pour votre licenciement, ou calcul de solde, ou demande de saisi des

prud'hommes...

Essayer de nous donner plus d'infos sur votre situation et de reposer votre question.

Par **Antoine**, le **26/07/2011** à **02:18**

pour les congés payés, avec les bulletins de salaire, le calcul sera vite fait, et il suffira de le comparer au solde de tout compte.

Par contre, je suppose que par "avoir signé" votre lettre de licenciement, vous voulez dire qu'elle vous a été remise en main propre, ce qui revient à dire que vous avez accusé réception de la lettre qui vous signifie le licenciement, ce qui a la valeur d'un courrier recommandé reçu...

Je pense également que vous devriez ouvrir un nouveau sujet dans le forum, il manque beaucoup de détails pour se faire une idée comme ça...