



Licencier pour faute grave

Par **addi1977**, le **01/12/2013** à **17:00**

bonjour

vendredi 29/11/2013 j'avais rdv préalable et mon patron ma dit vous êtes licencier d'aujourd'hui en présence de conseiller syndicale mais il ma rien donner comme papier ni assedic ni soldes de tous compte ni preuve exact pour le motif de licenciement
Vous pouver m'aider pour savoir le démarche que je dois utiliser merci

Par **moisse**, le **01/12/2013** à **18:28**

Bonjour,

Le licenciement oral n'exise pas.

L'employeur a organisé un entretien au cours duquel, en présence de votre assistant, il vous a exprimé ses doléances à votre rencontre et recueilli vos observations.

S'il décide d'une sanction, il vous la communiquera dans les prochains jours par lettre recommandée ou en mains propres moyennant émargement.

Quelque soit la sanction licenciement compris, les motifs seront énumérés dans cette correspondance.

SI c'est un licenciement, vous serez avisé de la date exacte de cessation de vos activités, date à laquelle vous pourrez prétendre à recevoir un bulletin de salaire récapitulatif de vos droits et autres indemnités, un certificat de travail, vos droits à formation, une attestation Pole-emploi, ainsi qu'un solde de tout compte.

Par **Ales**, le **03/12/2013** à **22:07**

Le piège consiste à vous faire croire que demain vous ne devez pas revenir. Hors cela reviendrait à un abandon de poste, allez au travail comme d'habitude jusqu'à ce que vous recevez votre lettre de licenciement en LRAR.

Par **moisse**, le **04/12/2013** à **07:50**

Bonjour,

Franchement vous en avez d'autres comme celle-ci ?

L'employeur décide à la fin de l'entretien auquel le salarié a été régulièrement convoqué, devant un assistant délégué syndical, de mettre à pied le salarié.

Il n'y a aucun moyen de contester cette décision, sinon de soumettre le litige au conseil des prudhommes.

Par **Lag0**, le **04/12/2013** à **07:57**

[citation]mon patron ma dit vous êtes licencier d'aujourd'hui[/citation]

Bonjour,

Si vous pouvez prouver cette parole (témoignage du conseiller), vous pourrez alors invoquer le vice de procédure. En effet, l'employeur ne doit pas avoir pris sa décision, ou du moins pas l'annoncer, au cours de l'entretien préalable.

Cet entretien est justement fait pour qu'il recueille votre version des faits pour pouvoir décider ultérieurement.

Par **moisse**, le **04/12/2013** à **08:56**

Bonjour,

On parle beaucoup d'un tel vice de procédure, qui conduit théoriquement à l'attribution d'un mois de salaire supplémentaire aux indemnités allouées par le conseil des prudhommes.

En l'absence d'écrit ou actions circonstanciées, même avec le témoignage de l'assistant, il sera bien difficile de faire prospérer cette prétention, s'agissant de propos par "oui-dire" donc d'interprétation libre.

J'ai vu bien souvent cette prétention rejetée, par exemple lorsque les moyens techniques du salarié sont supprimés (messagerie, accès internet..) avant l'entretien, alors même qu'il n'est pas mis à pied.

Mais quoiqu'il en soit il ne faut pas que le lecteur puisse penser qu'un tel défaut rende la procédure nulle.

Par **Lag0**, le **04/12/2013** à **09:07**

Où ai-je dit que cela rendait la procédure nulle ???

J'ai dit "vous pourrez alors invoquer le vice de procédure" et donc peut-être obtenir des indemnités, voir la requalification en licenciement sans cause.

Ce qui peut représenter bien plus qu'un mois de salaire (indemnité de licenciement selon l'ancienneté, indemnité de préavis et dommages et intérêts).

Et pour la preuve, le témoignage d'un conseiller du salarié est tout à fait recevable.

Par **moisse**, le **04/12/2013** à **17:30**

Bonsoir Lag0

[citation]Où ai-je dit que cela rendait la procédure nulle ??? [/citation]

Nulle part.

Simplement un lecteur non averti va le lire ainsi, comme souvent d'ailleurs.

[citation]Ce qui peut représenter bien plus qu'un mois de salaire [/citation]

Le vice de procédure qu'on évoque actuellement ne peut donner lieu qu'à un mois de salaire (code du travail L1235-2)et en aucun cas entraîner une quelconque requalification.

C'est d'ailleurs pour cela que j'ai cru bon devoir compléter votre premier propos, l lecteur pouvant faire la confusion entre un défaut de procédure et son annulation.

[citation]Et pour la preuve, le témoignage d'un conseiller du salarié est tout à fait recevable. [/citation]

Je ne le conteste pas, je dis simplement que des propos comme rapportés ainsi et tenus en fin d'entretien pour signifier que la présence dans les lieux n'est plus tolérée ne suffiront pas à obtenir la nullité de la procédure.

Si c'est le seul motif de contestation cette prétention n'a aucune chance de prospérer.

Par **Lag0**, le **04/12/2013** à **18:34**

Bonjour moisse,

[citation] je dis simplement que des propos comme rapportés ainsi et tenus en fin d'entretien pour signifier que la présence dans les lieux n'est plus tolérée ne suffiront pas à obtenir la nullité de la procédure. [/citation]

Vous semblez ne pas bien lire, je vous remets l'extrait du message original :

[citation]mon patron ma dit vous êtes licencier d'aujourd'hui[/citation]

Il est bien question de licenciement, pas d'une mise à pied. Et je maintiens qu'annoncer le licenciement au cours de l'entretien est bien un vice de procédure.