



Litige avec une collegue au travail et avocat

Par **begui007**, le **26/08/2009** à **20:26**

Bonjour,

en bref apres une altercation verbale avec une personne de mon equipe en retour de conge de plusieurs annees et qui souhaitait un licenciement a l amiable, celle ci s est mit en arret maladie et par voie d avocat demande un licenciement .
sur toute les accusations porte a la connaissance de l entreprise une seule est reelle.

doit je prendre un avocat personel meme si elle attaque directement l entreprise.
est ce que mon entreprise peut me faire une lettre d avertissement et si oui au quelle delais doit elle pas depasser.

en cas de lettre puis je refuser de signer ou apporter des modifications.
d apres mes collegues mon employeur me soutien ...bien que je n aurai pas du repondre a ses attaques ...je suis reputes pour etre assez calme ..

merci par avance et si vous souhaitez des details je suis a votre disposition

Par **Berni F**, le **26/08/2009** à **21:04**

Bonjour,

cette histoire d'avocat qui demande le licenciement est surprenante... sans doute cette

personne de votre équipe craint de ne pas recevoir d'allocation chômage...

cela m'indique que cette personne n'a pas de motif légitime pour démissionner et espère qu'en faisant écrire sa "demande de licenciement" par un avocat (toujours ravis de facturer un courrier) elle aura plus d'impact... sachant que rien n'oblige un employeur à licencier son salarié ! (pas à ma connaissance du moins)

concernant votre crainte d'être sanctionné par un avertissement l'employeur a 2 mois pour vous sanctionner (de mémoire, c'est pareil dans le cas d'une sanction plus grave).

afin de vous donner des indications sur la gravité des faits, peut être pourriez vous préciser en quoi a consisté cette "altercation", qui l'a commencé et comment cette personne vous a "provoqué".

Par **citoyenalpha**, le **26/08/2009** à **23:53**

Bonjour

Je pense que la lettre de l'avocat doit être une mise en demeure avec faute d'accord entraînerait une démission aux torts de l'employeur. Il appartiendra alors au tribunal de se prononcer s'il s'agit bien d'une démission aux torts de l'employeur (qui équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse) ou d'une démission pure et simple.

En tant qu'employé vous n'êtes pas concerné. Il appartient à l'employeur de répondre à la mise en demeure adressée. Vous pouvez fournir un témoignage si votre employeur vous sollicite à partir du moment où il est basé sur des faits que vous avez pu constater.

L'employeur a 2 mois pour prendre une sanction envers un employé. Ce délai cours à partir du moment où l'employeur a connaissance de la faute de l'employé. A défaut la sanction est nulle.

Restant à votre disposition.