



Reliquat de congés imposé et licenciement

Par **thomas87**, le **08/11/2012** à **19:36**

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 ...).

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 ou 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 **pat76**, le **10/11/2012** à **17:50**

Bonjour

Après votre arrêt pour accident de travail vous avez eu une visite de reprise à la médecine du travail?

Vous n'avez pas reçu de convocation à un entretien préalable donc en cas de licenciement il y aura vice de procédure.

Au cours de l'entretien préalable vous pouvez être assisté par un conseiller.

Cela doit être précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Par **thomas87**, le **10/11/2012** à **18:33**

Bonjour et merci pour votre retour.

Pour répondre à vos questions, concernant mon accident, j'ai bien eu ma visite de reprise donc de ce côté là, il n'y a pas d'anomalie.

Pour ce qui est des délégués du personnel, actuellement il n'y a personne suite à démission de leurs mandats respectifs. Des élections vont avoir lieu très prochainement (CE + représentant syndical)

Concernant le vice de procédure, cela risque d'être difficile à prouver étant donné que lors de notre 1ère rencontre (où ma Direction m'offre le choix entre rupture conventionnelle et licenciement pour motif personnel) j'étais seul. Donc ce sera parole contre parole. Par contre pour la deuxième rencontre je me suis fait assister (et ce sera pareil pour mes prochaines entrevues) de manière à avoir un témoin.

Par **pat76**, le **10/11/2012** à **18:45**

Vous n'avez plus de délégué dans la société, lors du prochain entretien préalable vous pouvez donc vous faire assister par un conseiller aux salariés dont la liste vous sera communiqué par l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'entreprise.

Cela a dû vous être obligatoirement précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Par **thomas87**, le **25/11/2012** à **12:07**

Bonjour,

Je reviens sur mon topic étant donné que j'ai un peu avancé sur mon problème.

J'ai donc adressé un courrier récapitulatif à mon employeur reprenant les entrevues et les choses qui se sont produites depuis mon retour dans l'entreprise il y a moins d'1 mois. J'ai bien fait attention de rédiger mon courrier en étant le plus objectif et neutre possible (j'ai laissé les émotions de côté) histoire d'éviter de pourrir la situation. Résultat : mon directeur m'a donc reconvoqué pour discuter de ce courrier vendredi dernier.

Dans mon courrier, j'ai évoqué le fait que je restais ouvert à une rupture conventionnelle. De toute façon, ils veulent se séparer de moi. Donc, si je refuse, je pense qu'ils vont chercher la faute grave ou lourde pour se séparer de moi. Donc autant négocier et sortir dans les meilleures conditions possibles. Donc lors de cette dernière entrevue, j'ai évoqué le fait que souhaitais partir aux conditions suivantes :

- indemnités de rupture supérieure à l'indemnité légale de licenciement. Lui me propose 6 mois de salaires nets (soit environ 11 000€). D'après ce que j'ai lu, c'est ce que j'obtiendrais au minimum aux Prudhommes pour mes 7 ans d'ancienneté (il économise par contre sur les potentiels dommages et intérêts et les frais d'avocats ... si je vais au tribunal et que j'obtiens gain de cause bien sûr)
- prise de mon solde de congès, histoire de limiter mon imposition sur le revenu. Mon Directeur n'y est pas opposé.
- lettre de recommandation. Idem, mon directeur me demande de l'écrire et la lui transmette pour qu'il la valide.

Je suis donc en train de réfléchir à l'acceptation ou au refus de l'ensemble de ce package. Je dois donner une réponse dans le courant de la semaine prochaine.

J'aurais besoin d'avoir des avis et retours. Puis-je essayer d'obtenir un peu plus (surtout du point de vue financier ...) et y'a-t-il des points que j'ai oublié d'aborder ?

Merci pour vos retours.