



Ai-je commis une faute grave?

Par **Roger7740**, le 14/04/2015 à 14:26

Bonjour,

Travaillant depuis 5 ans dans une société en tant que comptable et dans laquelle je n'ai reçu aucun avertissement par écrit en bon et due forme.

Au moment de mon entrée dans l'entreprise, j'ai d'abord eu un cdd à temps partiel, puis un avenant pour une prolongation à mi temps. Dans la foulée mon contrat a été prolongé en cdi en requalification automatique, vu que je n'ai rien signé, tout ceci dans ma 1ere année.

Il y a un mois, la direction me demande de rectifier "l'absence de contrat de travail" me concernant, en me faisant signer un avenant antidaté de 5 ans donc, avec pleins de clause particulières ... Enfin que j'ai refusé de signer. J'ai envoyé un courrier recommandé à mon employeur m'expliquant sur le pourquoi légitime de mon refus et lui disant que je restais ouvert à toute discussion.

Il y a 15 jours j'ai été mis à pied à titre conservatoire et provisoire dans l'attente d'un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu hier.

On me reproche des faits insignifiants, par contre on me reproche le fait suivant, à savoir de mettre virer mon salaire du mois de février le 13 au lieu de la fin de mois sans accord.

Est ce que ceci peut être considérée comme une faute grave?

Merci de votre aide.

Par **Roger7740**, le 15/04/2015 à 07:02

Le caractère de faute grave est il vraiment indiscutable?

Par **Roger7740**, le **15/04/2015** à **09:13**

Non, il n'y a jamais eu de directives précises écrites ou orales concernant les virements bancaires que cela soit pour les salaires ou les règlements fournisseurs. Les virements de salaire avaient lieu entre le 20 et le 30 de chaque mois et on ne m'a jamais rien dit ou reproché jusqu'à maintenant.

Pour ce qui est de mon encadrement, je dépends directement de la gérante et en rapport avec l'expert comptable de la société.

Par **Roger7740**, le **15/04/2015** à **09:32**

Non il n'y a pas de signature pour les virements. On peut dire qu'il y avait (jusqu'à présent) une totale confiance, dans le sens où je disposais d'une carte de validation de la banque à mon nom. C'est donc toujours moi qui effectuait les virements.

Par **moisse**, le **15/04/2015** à **10:16**

Je rejoins l'avis déjà donné, il en irait autrement si c'était la totalité des salaires qui avait été virée, ou celle d'un salarié en grandes difficultés.

dans le cas présent l'abus de confiance semble concrétisé et dès lors la faute grave constituée.

Par **Lag0**, le **15/04/2015** à **13:21**

Bonjour,

Effectivement, si j'ai bien suivi, vous vous êtes accordé vous-même une avance, et je dis bien avance au sens de prêt et non acompte puisque virement fait avant le 15 du mois et de la totalité du salaire.

Ceci est très proche, voir même constitutif comme le dit moisse, d'un abus de confiance qui est un délit pénal.

Non seulement alors la faute grave est avérée, mais l'employeur pourrait même porter plainte !

Par **Roger7740**, le **17/04/2015** à **08:46**

Bonjour Askatasun,

Merci pour votre réponse.

C'est effectivement ce qui s'est passé. Il en a pris connaissance très exactement le 27/02 date à laquelle il a essuyé mon refus de signer son avenant anti-daté. Mais êtes-vous sûr que c'est un argument sur lequel je peux m'appuyer? Le problème est que l'entretien préalable a déjà eu lieu et je suis dans l'attente de ma notification de licenciement. Mon employeur se

dirige vers un licenciement pour faute grave, est ce qu'il y a un moyen pour essayer de discuter et faire un licenciement pour cause sérieuse?

Par **moisse**, le **17/04/2015** à **09:49**

Bonjour,

la différence c'est de la roupie de sansonnet.

Mais vous pouvez toujours tenter de discuter après le licenciement, en vue d'établir une convention dite "transaction" par laquelle vous vous engagez réciproquement à abandonner toutes suites judiciaires en échange d'une indemnité à établir (sans oublier si c'est à l'avantage du salarié CSG/CRDS).

Par **moisse**, le **21/04/2015** à **08:22**

Quand j'écris "de la roupie de sansonnet" c'est parce que l'indemnité de licenciement est établie à raison de 2 ou 3/10 de mois par année de présence. C'est mieux que rien certes.

Mais ester devant le CPH pour ce simple motif ne rémunérera pas même l'avocat.

car il devra être bon pour convaincre les juges de l'absence de faute grave mais de la réalité des griefs exposés par l'employeur.