



Contestation licenciement pour faute grave

Par **Calamity**, le **04/03/2012** à **00:55**

Bonjour,

Recrutée en décembre 2008 pour le poste de responsable transports, mon employeur souhaite me licencier.

Le 6 mai 2011, j'ai reçu un avertissement pour :

- n'avoir pas envoyé un fichier à mon DG
- effectué des envois avions/bateaux sans l'accord du DG
- alors que cela fait partie de mes tâches

J'ai contesté ce courrier en rappelant qu'il y avait une hiérarchie, et que mon n+1 avait validé ses transports lors de réunions de travail, que je prenais en considération ces remarques et m'engageait à faire suivre toutes les informations demandées par voie écrite. Enfin, j'ai demandé à ce qu'un bilan de mon activité soit réalisé et aussi que je me tenais à disposition pour clarifier l'ampleur de mes tâches puisque non détaillées dans mon contrat.

Mon entreprise a remporté en octobre un appel d'offre important. Voyant le déroulement des événements en décembre, je suis allée voir mon délégué du personnel pour lui préciser que compte tenu du dossier, l'entreprise allait licencier quelqu'un et je les soupçonnait de m'avoir désigné.

Jeudi dernier (23/02), le PDG me téléphone pour programmer une réunion le lundi suivant sur les coûts des transports. Lors de cette réunion, d'un peu moins d'une heure, le PDG ne faisant que des remontrances sur ce dossier incomplet, ne m'a pas laissé pas m'exprimer. Face à mon désespoir, fini par dire "si vous n'êtes pas motivée, il existe des moyens très simples qui permettent de mettre fin à notre collaboration." J'acquiesce en lui suggérant que j'étudierai la proposition.

Lors de l'entretien, le vendredi 2 mars, mon PDG me propose une rupture conventionnelle avec une mise en place immédiate du processus et suppose un paiement du salaire jusqu'au

17 avril.

Je refuse la proposition et lui remet en mains propre une lettre en réponse à la réunion du lundi, dans laquelle je précise ne pas être opposée à la rupture. Mon PDG refuse de la signer contre décharge, se vexe et quitte la salle, nous laissant sur place la responsable RH, mon représentant et moi-même.

Ce matin (samedi 3 mars), je reçois un recommandé relatant les faits suivants :

1/ j'aurai reconnu dire ne pas avoir envie de faire le dossier demandé alors qu'il rentre dans la fonction. Il s'agit d'une insubordination.

2/ avec un comportement général puisqu'on me l'a déjà notifié par un précédent avertissement.

3/ je cherche à obtenir plus d'indemnités.

Je souhaite contester ce licenciement. Le motif est-il justifié avec l'avertissement préalablement envoyé? Le dossier est-il défendable?

Par **pat76**, le **04/03/2012** à **15:47**

Bonjour

Vous avez une mise à pied conservatoire?

Vous avez reçu une lettre de convocation à un entretien préalable?

Par **Calamity**, le **04/03/2012** à **16:28**

Bonjour,

Pas de mise à pied conservatoire, mais réception d'un premier recommandé samedi avec le motif de l'insubordination et un deuxième recommandé avec entretien prévu le 12 mars à 15 heures.

"nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave".

Merci de vos questions et votre retour.

Par **pat76**, le **04/03/2012** à **17:18**

Rebonjour

Vous serez assistée par un représentant du personnel lors de cet entretien préalable?

Par **Calamity**, le **04/03/2012** à **17:58**

Tout d'abord merci de votre retour, je serai, en effet, assistée par le délégué du personnel ou un représentant syndical.

Par **pat76**, le **04/03/2012** à **18:07**

Que le délégué note bien tout ce qui se dira au cours de cet entretien et surtout la durée de cet entretien.

Vous lui demanderez qu'il vous remette une copie de son rapport dès qu'il l'aura rédigé.

Il a bien été précisé dans la lettre de convocation qu'il pouvait être envisagé une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Cela ne signifie pas forcément que c'est obligatoirement une faute grave qui sera retenue contre vous.

Par **Calamity**, le **04/03/2012** à **19:33**

Merci bien de vos conseils.

Dernière question, je ne conteste donc pas la lettre qui notifie une prise de sanction et un rdv fixé dans une semaine ?

Par **pat76**, le **06/03/2012** à **14:11**

Bonjour

Vous aurez l'occasion de contester lors de l'entretien préalable et de pouvoir argumenter votre contestation de ce qui vous est reproché.

Par la suite, en cas de licenciement, vous pourrez le contester devant le Conseil des Prud'hommes.