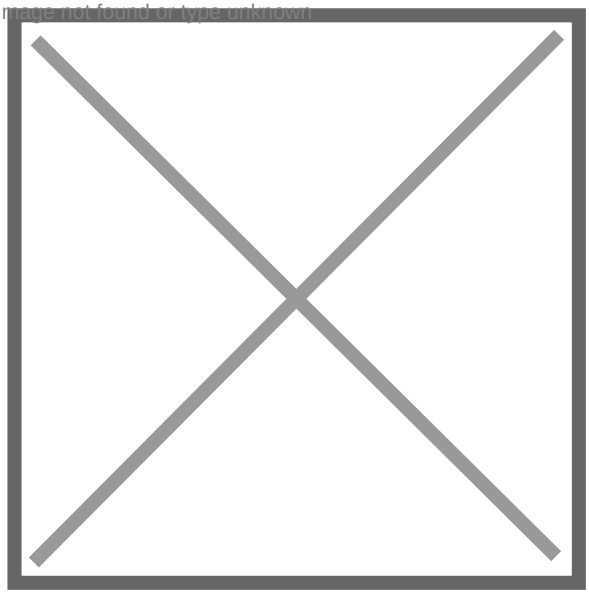
Image not found or type unknown



Demande de licenciement pour mésentente

Par **dedel**, le **26/10/2007** à **20:17**

Bonsoir,
Ma soeur est coiffeuse. Elle est harcellée verbalement tous les jours par une collègue devant les clients. Son patron est au courant. Elle a demandé à être licenciée. Son patron refuse car il est content de ses services. Est-il possible de faire un licenciement pour mésentente ? Son patron lui dit qu'il est obligé dans ce cas de la licencier pour faute. Que doit-elle faire ? Concernant la collègue qui la harcelle, il souhaite qu'elle démissionne, mais évidemment elle n'est pas d'accord. Merci beaucoup de votre aide pour ma soeur.
Cordialement

Par **Jurigaby**, le **26/10/2007** à **20:59**

Bonjour.

Non le licenciement pour mésentente n'existe pas..

Le patron ne veut pas virer votre soeur et c'est bien normal..Il ne peut pas non plus virer l'autre dame et là encore, c'est normal..

Vous êtes donc obligé de travailler dans une mauvaise ambiance ou de démissioner..

Par **dedel**, le **27/10/2007** à **16:06**

Bonjour,
Vous me dites que le licenciement pour mésentente n'existe pas, hors il me semble avoir vu un article sur internet ? Mais, pour en revenir à ma soeur, son patron lui propose un licenciement pour faute (même si ça n'est pas elle qui est en faute, en fait ce serait d'un commun accord), seulement, lui devra-t-il des indemnités, et touchera t'elle quand même le chômage ? Elle a déjà des vues sur un autre job.
Merci beaucoup de vos réponses
Cordialement

Par **papa tango charly_old**, le **28/10/2007** à **18:20**

si elle a des vues sur un autre job, je ne vois pas la pertinence de la question...

Par **dedel**, le **28/10/2007** à **18:26**

à Papa tango charly,

Et bien si, car c'est carrément un autre job, donc formation non rémunérée d'ou licenciement avec indemnité ou pas et "courte" période de chômage.

Par **Jurigaby**, le **28/10/2007** à **19:03**

Bonjour.

Bien sur qu'elle a droit aux indemnités et au chomage...

Et c'est pour ça que je suis trés surpris que le patron accepte de la licencier.. parce que c'e sera quand même à lui de les payer les indemnités..

Par **dedel**, le **29/10/2007** à **11:51**

à Jurigaby,
Bonjour,
Merci pour votre réponse. Effectivement le patron accepterait de la licencier mais uniquement "pour faute" (ce qui n'est pas le cas évidemment, mais c'est la seule chose qu'il lui propose) ou alors c'est à elle de démissionner. Mais si elle est licenciée pour faute, êtes-vous certain qu'elle touchera des indemnités d'une part par son patron et ensuite de chômage. Par contre pour une démission, il me semble qu'il n'y a ni indemnité de part du patron et ni chômage.
Que lui conseillez-vous dans ce cas?
Merci beaucoup
Bien cordialement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Jurigaby**, le **29/10/2007** à **14:21**

Bonjour.

Oui, je suis sûr..

Il est clair que le licenciement lui serait plus profitable..

Par **dedel**, le **29/10/2007** à **19:19**

à Jurigaby,
Bonsoir,
Oui mais c'est le motif, en l'occurence "*pour faute*", qui risque peut être de déterminer s'il y a indemnités de la part du patron ou pas ? Car visiblement si ce dernier a choisi ce type de licenciement, c'est qu'il ne pense pas lui payer d'indemnités... Pour le chômage donc vous dîtes qu'elle y aura droit.
Merci beaucoup
Bien cordialement

Par **Jurigaby**, le **29/10/2007** à **19:29**

Il n'y a pas d'indemnité de licenciement seulement si on lui reproche une faute grave ou une faute lourde.

mais dans si il s'agit d'une faute simple, alors le patron doit verser des indemnités.

Par **TES_old**, le **12/11/2007** à **21:45**

-La faute simple : absences répétitives et injustifiées nuisant à la bonne exécution du travail, insubordination, refus d'exécuter une tâche, erreurs de caisse,... les cas sont infinis et dépendent des circonstances de chaque affaire. Par exemple, il a été jugé que le fait, pour un vendeur, de dérober une plaque de chocolat chez un client constituait un motif réel mais non sérieux, alors que celui de refuser de porter la tenue réglementaire telle que précisée dans son contrat de travail a été considéré par les juges comme motif réel et sérieux justifiant un licenciement pour faute simple. Ce licenciement ouvre droit à l'indemnité légale de licenciement, au préavis et à l'indemnité compensatrice de congés payés.

- La faute grave : elle est caractérisée par une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail et elle doit rendre intolérable le maintien dans l'entreprise du salarié qui en est l'auteur, y compris pendant une période de préavis. Ainsi, le refus d'obéir aux ordres, la conduite en état d'ivresse, le non-respect des règles de sécurité, le vol par un caissier, le harcèlement moral et sexuel, les injures envers d'autres salariés peuvent

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

constituer une faute grave. La jurisprudence estime toutefois que l'employeur doit prendre en compte l'âge, l'ancienneté et les fonctions du salarié. Le contrat sera alors rompu sans droit à préavis ni indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Sera néanmoins perçue l'indemnité compensatrice de congés payés. L'employeur pourra, quant à lui, prononcer une mise à pied dite conservatoire pendant la durée de la procédure de licenciement afin d'éloigner le salarié pendant la période correspondante, au cours de laquelle il ne sera pas rémunéré.

- La faute lourde : cette sanction ne donne droit à aucune indemnité (ni préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés), la responsabilité civile étant éventuellement engagée en cas de préjudices causés à l'employeur. Elle doit, selon le Conseil d'Etat, « révéler l'intention de nuire et ne peut être excusée par les circonstances ». On aborde là des situations ultimes, comme la dégradation volontaire du matériel de l'entreprise, la divulgation d'informations confidentielles ou le fait d'empêcher des non-grévistes de travailler... Autant dire que la faute lourde n'est presque jamais utilisée. À noter néanmoins que le salarié licencié pour faute lourde a droit, comme tout salarié licencié quel que soit le motif, aux allocations chômage.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés