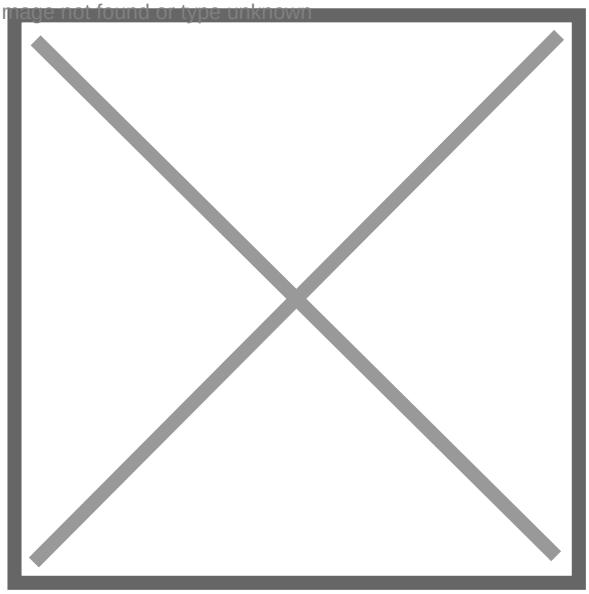
Image not found or type unknown



Licenciement en CDI sans accord des deux parties

Par **logone**, le **24/03/2017** à **17:17**

Bonjour,
Actuellement en CDI, mes relations avec mon employeur se dégradent et j'ai été convoqué dans le cadre d'un entretien préalable au licenciement. A l'issue de celui ci, un avertissement m'a été adressé.
Suite à cela, bien que reconnaissant ne rien avoir à me reprocher, mon employeur souhaite malgré tout me licencier. Ne pouvant invoquer la faute lourde, ni le licenciement économique, et sachant que je refuse de quitter mon emploi, mon employeur dispose t'il malgré tout d'un moyen lui permettant de se séparer de moi?
Je précise que je suis employé depuis 9 mois.
Merci d'avance des informations et conseils que vous saurez m'adressé.

Par **JeanPol**, le **24/03/2017** à **17:46**

Bonjour,

Un employeur peut licencier en "inventant" une cause réelle et sérieuse.

Dans ce cas, vous pourrez contester le licenciement devant le conseil des Prud'hommes, mais sauf cas très particuliers, vous n'obtiendrez que des indemnités et pas une réintégration.

Cdlt

Par **morobar**, le **24/03/2017** à **19:58**

Bonjour,
[citation]mais sauf cas très particuliers, vous n'obtiendrez que des indemnités et pas une réintégration.
[/citation]
Il n'y a pas de cas particuliers. Il y a des salariés protégés et d'autres super protégés qu'on ne peut licencier.
Seuls ceux ci peuvent obtenir, s'ils le souhaitent, la réintégration dans les effectifs car le licenciement n'est pas abusif, mais nul et donc de nul effet.
[citation]Suite à cela, bien que reconnaissant ne rien avoir à me reprocher, mon employeur souhaite malgré tout me licencier[/citation]
Cela n'existe pas. L'employeur a toujours un bon/mauvais motif, mais ne licencie pas comme cela sans raison.

Par **logone**, le **25/03/2017** à **07:56**

bonjour morobar, merci de votre intervention. Je précise mon propos:
"...Suite à cela, deux semaines après le premier entretien, et bien que reconnaissant ne rien avoir à me reprocher depuis celui ci, mon employeur souhaite malgré tout me licencier".

Il me semble avoir compris que mon employeur ne peut invoquer l'un des motifs discutés lors du premier entretien. S'il veut me licencier, il doit, pour ce faire, user d'un motif qui serait postérieur à notre premier entretien. Me trompe je?

Ou alors, peut-il invoquer un motif qui serait antérieur à l'entretien mais qui ne m'aurait pas été signifié lors de celui ci?

Par **morobar**, le **25/03/2017** à **08:24**

Bonjour,
Une faute ne peut être sanctionnée qu'une fois.
Mais si la faute se reproduit, elle peut être à nouveau sanctionnée. C'est une situation de récidive.
Lors de l'entretien, d'où l'importance d'un assistant, l'employeur doit exposer tous ses griefs et entendre les explications du salarié.
L'employeur a 2 mois pour sanctionner une faute à partir du moment où il en prend connaissance.
Il peut donc invoquer un grief antérieur à une première sanction, s'il n'apprend le fait fautif qu'après.

Par **logone**, le **28/03/2017** à **20:30**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pourtant des avocats en droit du travail m'ont déjà dit que mon employeur pouvait utiliser le "licenciement simple", que celui ci ne nécessitait aucun motif particulier, et que je serais simplement indemnisé.
Est ce vrai et dois je donc céder à son chantage en acceptant le licenciement par rupture conventionnelle?

Par **Lag0**, le **29/03/2017** à **07:31**

Bonjour,
Un licenciement nécessite un motif valable, sinon, il est sans cause réelle et sérieuse...
Le licenciement par consentement mutuel, cela n'exista pas (le divorce, oui !).
En revanche, il existe la rupture conventionnelle de CDI.

Par **morobar**, le **29/03/2017** à **10:02**

Bonjour,
[citation]des avocats en droit du travail m'ont déjà dit... [/citation]
En Corée du nord peut-être, mais pas en France ni même en Europe.
Vous avez soit mal compris, soit conversé avec le concierge de ces avocats.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés