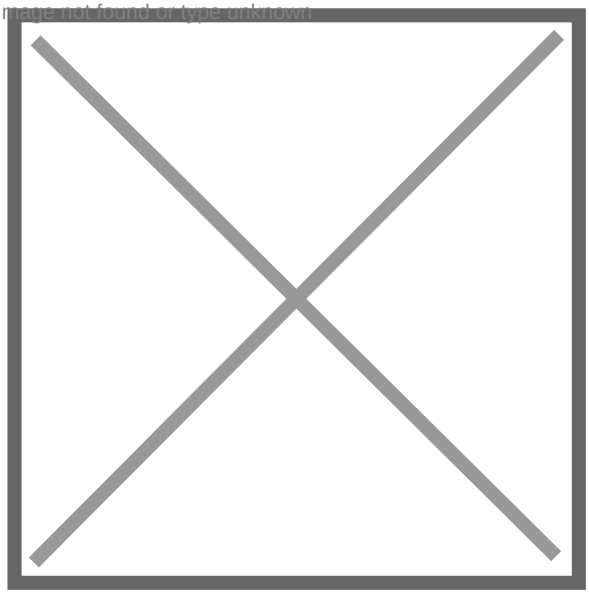
Image not found or type unknown



Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Par **reidid**, le **18/11/2015** à **17:33**

Bonjour,

Je suis licencié pour cause réelle et sérieuse après avoir détourné des fonds du comité d'entreprise.
J'ai fait un recours hiérarchique auprès de la ministre du travail.

Le problème est lorsque je postule pour un emploi dans une société le nouvel employeur appelle systématiquement mon dernier employeur ce qui fait que je ne peux pas trouver de travail.
J'ai plusieurs questions:
- Existe t'il des cas de jurisprudence où des membres d'un CE ont gardé leur emploi malgré des détournements de fonds (merci de me noter les références)
- Mon ancien employeur a t'il le droit de divulguer la raison de mon licenciement
- Si le recours hiérarchique ne fonctionne pas, puis-je saisir le tribunal administratif et dans quel délai.

Je tiens à souligner que je fais ce recours car le CE étant une entité indépendante de mon travail, je trouves inadmissible de me licencier alors que mon travail était bien fait.
De plus avec un casier judiciaire il sera encore plus dur de trouver du travail.

Merci pour vos réponses

Par **ASKATASUN**, le **19/11/2015** à **01:30**

Bonjour,
[citation]Existe t'il des cas de jurisprudence où des membres d'un CE ont gardé leur emploi malgré des détournements de fonds (merci de me noter les références) [/citation]
Il est de principe qu'un représentant du personnel qui commet un manquement dans l'exercice de son mandat, commet, le cas échéant, une faute à l'égard des salariés qui l'ont investi de ce mandat de représentation. Ceux-ci disposent alors de la possibilité de mettre en oeuvre une procédure de révocation (articles L.2324-27 et L 2314-19 du Code du travail).

Il en résulte qu'un manquement par un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat ne constitue pas à l'égard de l'employeur, un manquement dans l'exécution de ses obligations professionnelles.

Si la Cour de cassation fait sien ce principe pour la plupart des litiges nés de la rupture du contrat de travail d'un représentant du personnel ayant manqué aux obligations découlant de son mandat, les juridictions administratives admettent le licenciement d'élus du personnel coupables de malversations au préjudice de comités d'entreprises.

En conséquence, je crois qu'il va falloir la créer la décision de la juridiction administrative annulant votre autorisation de licenciement et permettant que vous retrouviez votre poste. Vous avez 2 mois pour saisir le TA à compter de la date de notification de la décision de l'inspecteur du travail autorisant la rupture de la relation de travail. Le recours hiérarchique suspend ce délai.

Par **reidid**, le **19/11/2015** à **21:40**

BONJOUR

MERCI POUR TA REPONSE

PAR CONTRE MON EMPLOYEUR A T IL DROIT DE REVELER AUX ENTREPRISES QUE JE DEMARCHE LA CAUSE DU LICENCIEMENT,

Par **morobar**, le **20/11/2015** à **08:53**

Bonjour,
Oui
Il a le droit de dire ce qu'il veut, au risque de diffamation et/ou calomnie.

Par **ASKATASUN**, le **20/11/2015** à **10:48**

Bonjour,

[citation]PAR CONTRE MON EMPLOYEUR A T IL DROIT DE REVELER AUX

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

ENTREPRISES QUE JE DEMARCHE LA CAUSE DU LICENCIEMENT[/citation]

Chacun ayant la liberté de dire ce qu'il veut, quand il veut, à qui il veut dans le respect des lois de la République (injure/outrage/menace/calomnie/diffamation..) votre employeur ne semble pas enfreindre la moindre règle quand il révèle à des recruteurs la raison de votre éviction de son entreprise.

Pour rhabiller votre CV de façon plus présentable et estomper cette grosse boulette, je vous conseille de faire de l'intérim pendant 2 ou 3 ans. Les agences d'intérim sont moins regardantes.

Par **morobar**, le **20/11/2015** à **11:00**

C'est une pratique qui a encore cours, que de demander des tuyaux aux anciens employeurs. J'y avais renoncé depuis belle lurette, car sauf si on connaît personnellement son interlocuteur, il n'est pas possible de mesurer le degré de crédibilité des réponses obtenues.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés