



## Licenciement pour faute grave ?

Par **Nico13**, le **01/06/2011** à **16:52**

Bonjour,

Voici mon cas :

Je travail depuis un an dans une société. L'ambiance est délétère et mon patron désire me licencier. Je n'y vois aucun inconvénient et nous mettons en place un timing pour la transmission de mon savoir au sein de la société. Celle-ci doit se faire durant le mois de préavis des conventions collective.

Je reçois donc le 17 Mai ma lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement en main propre pour être convoqué le 27 Mai. Le 27 Mai nous établissons que je suis licencier et que nous signerons les papier le 30 Mai comme le veut la loi.

C'est à ce moment qu'il y à un problème :

On me stipule un licenciement pour faute grave qui entraine le départ immédiat du salarié pour des motifs plus ou moins justifiés.

A ce moment je m'interroge à signer ces documents puisque dans ce cas aucune transmission de savoir n'est possible ni envisageable.

On me répond que le préavis pourra être fait et indemnisé comme il se doit mais officieusement (je n'ai pas demandé la méthode).

J'ai donc définitivement refuser de signer ce document qui à été remballé par la direction pour être modifié et mis à une date ultérieur qu'aujourd'hui je ne connais pas.

Constatation :

- ma société fait une entorse grave au code du travail
- ma société bidouille avec ses salariés des indemnités ... dont je ne sais pas comment elles sont qualifiées ensuite.
- ma société refuse de faire un licenciement pour faute simple avec préavis et indemnité (sans aucun doute à cause des indemnités).

Ma question :

Que faire aujourd'hui pour que la procédure suive un court normal ? Puis-je exiger une date ou le licenciement pour faute grave sera établi ? Les prud'hommes peuvent-ils faire quelque chose ?

Voilà, je cherche tout simplement un conseil et de l'aide.

Merci d'avance,  
T.

Par **conseiller du salarié**, le **02/06/2011 à 17:41**

Bonjour,

Dans un licenciement pour faute grave vous n'avez rien à signer (personne ne vous demande votre accord).

A moins que vous ne fassiez référence à une "transaction" ou au "solde de tout compte" dont la signature ne vous engage en rien (hormis la reconnaissance d'une somme reçue)

Le licenciement pour faute grave

-entraîne la perte de vos indemnités de licenciement

-ne permet pas d'effectuer le préavis (c'est contraire à la définition de la faute grave)

-en principe ne donne pas droit à l'indemnité de préavis (mais l'employeur peut l'accorder).

Cherchez-vous à vous orienter vers une rupture conventionnelle ?

Par **Nico13**, le **03/06/2011 à 09:38**

J'aurais bien aimé orienté ce licenciement vers une rupture conventionnelle, Mais cela n'est pas des les us et coutume de ma société.

Aujourd'hui, mon patron dispose d'un dossier sur chaque salarié avec des mails contenant ces remarques sur nos travaux de type aujourd'hui tu as mal parlé au téléphone, c'est GRAVE pour la société ..." ce genre d'exemple sorti en permanence de leur contexte et qu'il va utiliser ensuite pour motiver les licenciements pour faute grave.

Mon objectif n'est pas de contester le licenciement, mon objectif est de partir de cette société... j'ai envie de dire simplement avec mes indemnité de congés payés et basta.

Par **conseiller du salarié**, le **03/06/2011 à 11:03**

Bonjour,

Plus le temps passe, plus votre patron aura du mal à invoquer une faute grave qui est caractérisée par l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant la durée du

préavis.

Les faits que vous invoquez ne peuvent être considérés comme faute grave si l'employeur n'agit pas très vite. De plus les faits fautifs sont prescrits deux mois après que l'employeur en ait eu connaissance. Donc un gros dossier tel que vous le décrivez se retournera contre lui...

Je pense que votre employeur ne sait pas quoi faire... à moins qu'il n'attende (espère) votre démission...

[citation]J'aurais bien aimé orienté ce licenciement vers une rupture conventionnelle, Mais cela n'est pas des les us et coutume de ma société.[/citation]

La rupture conventionnelle est un mode de rupture relativement nouveau (2008), normal que ça ne soit pas dans les us et coutumes.

Vu votre ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle, correspondrait, au minimum, à environ 1/5ème de votre salaire brut (avec primes et indemnités). Voyez cette page :

[http://conseillerdusalarie.free.fr/Rupture\\_Convent.php](http://conseillerdusalarie.free.fr/Rupture_Convent.php)

Maintenant tout est dans l'équilibre, entre votre patron qui souhaite vous licencier (mais n'en a sans doute pas les moyens) et votre volonté de quitter l'entreprise... Qui va craquer en premier ?

Et vous, de votre côté reprochez-vous des faits précis à votre employeur qui pourraient justifier une rupture du contrat de travail à ses torts ?

Votre entreprise est-elle pourvue d'institutions représentatives du personnel (DP, CE,...) ?

Par **Nico13**, le **03/06/2011** à **11:17**

Connaissant ma société il sera définitivement impensable d'arriver à une rupture conventionnelle ni même de la proposer.

Pour les faits reprochables, de quel ordre peuvent-ils être ? Auriez vous des exemple ? Car j'ai beaucoup à leur reprocher mais sont-ils des arguments valables ?

Et bien entendu, notre société ne dispose pas de CP et autre institutions représentatives du personnel "superflus" à ses yeux.

Par **conseiller du salarié**, le **03/06/2011** à **11:59**

Prenez contact avec un conseiller du salarié (liste dans votre mairie, ou celle de votre lieu de travail si département différent).

L'assistance d'un conseiller du salarié est gratuite. Choisissez-le en fonction de vos préférences syndicales et/ou de sa proximité géographique.

Il est compétent pour ce genre de cas et saura vous orienter vers la meilleure solution pour vous.

Au besoin il pourra vous présenter un défenseur du salarié.

A noter que l'absence d'IRP dans une entreprise qui devrait en être dotée est déjà un motif important (sauf s'il y a un PV de carence).

Par **Nico13**, le **08/06/2011** à **09:44**

Bonjour,

J'ai une autre question qui cette fois a un rapport avec les heures de recherche d'emplois.

Alors je suis toujours dans la situation où mon licenciement pour faute grave n'a pas été acté (ni remise en main propre, ni AR). J'ai donc toujours ma convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Ai-je le droit aux heures de recherche d'emplois comme dans un préavis ?

Par **conseiller du salarié**, le **08/06/2011** à **11:46**

Bonjour,

sauf dispositions conventionnelles (ou d'usage) contraires vous n'avez pas droit à des heures pour recherche d'emploi tant que vous n'êtes pas en période de préavis.

Aujourd'hui, au vu du temps passé, vous ne pouvez plus être licencié pour faute grave ; mais un licenciement pour cause réelle et sérieuse reste possible (avec exécution du préavis).