



Licenciement pour perte de confiance

Par **Ilolay**, le **15/10/2011** à **10:50**

Bonjour,

Un établissement d'hotellerie m'accuse d'avoir dérobé des objets, sans en avoir la preuve. L'hotel montre des vidéos des couloirs où l'on me voit marcher avec des sacs (mes valises).

Mon employeur, qui a payé l'hôtel d'affaire, veut me licencier pour perte de confiance (et pas pour faute grave). Ils n'ont pas respecté les procédures d'entretien préalable, me convoquant par sms pour un entretien 30 min après.

Lors de l'entretien, mon patron m'informe du possible licenciement pour perte de confiance et me traite comme une coupable sans considérer une possible innocence de ma part. Il me dit qu'il a pas besoin de preuve pour avoir perdu confiance en moi, et que même s'il avérait que je sois innocente, il "me faudrait remonter une grosse pente pour regagner la confiance perdue".

S'il me licencie ainsi, comme il l'annonce, la semaine prochaine, à quelles indemnités ai-je droit? J'ai moins d'un an d'ancienneté (10 mois) dans une entreprise de plus de 100 employés. J'ai 37 ans.

Ai je droit aux six mois de licenciement sans cause réelle et sérieuse?
ai je droit aux indemnités légales de licenciement, et si oui, à combien s'élèvent ils?

Merci, Ilolay

Par **DSO**, le **15/10/2011** à **14:34**

Bonjour,

Il faut 1 an d'ancienneté pour avoir droit à l'indemnité de licenciement.

La règle des 6 mois de salaire pour D-I ne s'applique pas dans votre cas (moins de 2 ans d'ancienneté).

Vous aurez le droit à des D-I en fonction de votre préjudice subi qu'il vous faudra justifier (rupture abusive et défaut de procédure).

Cdt,
DSO

Par **Ilolay**, le **15/10/2011** à **19:44**

Merci de votre réponse. Quels sont les critères de préjudice subi?
si je perds mon appartement par exemple pour ne pas pouvoir le payer,
ou si je suis en dépression et suivie par mon psychiatre,
ou si je ne retrouve pas de travail pendant , par ex 1 an, est ce des préjudices qui seraient pris en compte dans un licenciement sans cause réelle et sérieuse?

Il y a déjà défaut de procédure car j ai été convoquée par sms avec 30 min pour me rendre à la réunion , qui n'était pas intitulée "entretien préalable de licenciement". mais si mon employeur "recommence" toute la procédure depuis le début , c est a dire qu il fait les choses selon la procedure legale, est ce qu il "efface" cette premiere erreur de procédure?

Comment prouve t on une "rupture abusive", pourriez vous me donner des exemples, s'il vous plait?
Merci!

Par **DSO**, le **15/10/2011** à **21:52**

Bonsoir,

L'employeur peut reprendre effectivement toute la procédure pour se mettre en conformité avec la loi.

Oui, tous les éléments que vous indiquez serviront à justifier la demande de dommages-intérêts. Bien sur il faudra les démontrer devant le Conseil de Prud'hommes.

Cdt,
DSO

Par **Ilolay**, le **16/10/2011** à **04:42**

Merci de votre réponse.

Par contre, mon contrat stipule un préavis de trois mois. Si ce préavis commence disons le 20 octobre, est ce que cela veut dire que je ne serais licenciée que le 20 janvier prochain? ma date d'entrée dans l'entreprise étant le 15 Janvier dernier, est ce que cela signifie que j'aurais donc plus d'un an d'ancienneté et aurais droit à une indemnité de licenciement d'un mois?

Merci

Par **DSO**, le **16/10/2011** à **09:59**

Bonjour Ilolay

Vous indiquez un préavis de licenciement de 3 mois : Vous êtes cadre ?

Si effectivement, l'employeur vous notifie le licenciement le 20 octobre 2011 (date de présentation du courrier RAR), votre préavis prendra fin le 19 janvier 2012 inclus, à condition bien entendu qu'il ne vous licencie pas pour faute grave.

Par contre dans tous les cas de figure (sauf convention collective plus favorable, ce dont je doute) vous n'aurez pas le droit à l'indemnité de licenciement, puisque vous devez avoir 1 an d'ancienneté à la date de notification de celui-ci c'est à dire dans l'exemple précité : le 20 octobre 2011.

Ne soyez pas déçue, il semble que vous fassiez erreur sur le montant de l'indemnité de licenciement, car la loi prévoit 1/5ème de mois pour 1 an d'ancienneté et je doute fort que votre convention collective soit plus favorable que la loi.

Cdt,
DSO

Par **Ilolay**, le **16/10/2011** à **10:07**

Bonjour,

Oui je suis cadre - je dois payer mes crédits alors même 1/5 de mois pourrait servir!

Ce sont des moments très difficiles, avec la crise, je ne sais pas combien de temps cela va prendre pour retrouver du travail.

connaissiez vous les baremes d'assedic pour les cadres (j'imagine que cela dépend du niveau de salaire...)? y a t on droit quel que soit le type de licenciement?

Merci

Par **DSO**, le **16/10/2011** à **11:38**

Re-bonjour,

Vous pouvez calculez vous même votre estimation en allant sur le site du pôle emploi.

Vous trouverez néanmoins ci-après quelques précisions (source pôle emploi).

Rassurez-vous, n'importe quel motif de licenciement vous donne droit à la prise en charge par le Pôle emploi.

Si vous souhaitez d'avantage d'explications concernant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement et possibilité de contester votre éventuelle rupture, vous pouvez me joindre. Je vous laisse mes coordonnées dans la messagerie du site.

"L'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) est calculée à partir de vos anciens salaires, y compris les primes. Seuls les salaires soumis aux contributions de Pôle emploi sont retenus.

Le montant de l'allocation varie selon le montant des salaires perçus antérieurement, les modes d'activité (activité à temps plein, à temps partiel, chômage saisonnier) ainsi que la perception d'une pension d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie.

Les rémunérations prises en compte

Dans l'établissement de votre allocation d'aide au retour à l'emploi ARE, les rémunérations prises en compte sont les rémunérations brutes :

correspondant à votre rémunération habituelle, y compris les primes ;

soumises aux contributions de Pôle emploi ;

perçues au cours de la période référence de calcul (voir ci-dessous).

Les indemnités liées à la perte de votre emploi - telles que les indemnités de licenciement et les indemnités compensatrices de congés payés - ne sont pas intégrées.

Les rémunérations liées à des heures de travail effectuées au-delà de 208 heures par mois ne sont pas comptabilisées.

La période référence de calcul : douze mois de revenus pris en compte

Sur quelle période sont étudiés les salaires que vous avez perçus ?

Une règle : la période de référence de calcul est constituée des douze mois civils précédant le dernier jour travaillé et payé, ou la fin du mois civil précédant le dernier jour travaillé et payé si ce dernier jour intervient en cours de mois.

Exception : si vous n'exerciez plus qu'une activité réduite - ou si vous ne receviez qu'un salaire réduit à la fin de votre contrat de travail - les termes de la période de référence de calcul peuvent être décalés.

Cela peut être décidé d'office - ou vous pouvez en faire la demande - dans l'objectif de prendre en compte des rémunérations normales.

L'accord d'application n°5 de la convention 2009 d'assurance chômage en précise les

conditions.

Le salaire journalier de référence

Le paiement de vos allocations ARE est mensuel, et s'opère après le traitement de votre déclaration de situation mensuelle.

Ce paiement correspond au versement d'un certain nombre de jours d'allocations.

En effet, c'est une valeur journalière qui définit votre ARE. Elle-même se base sur le calcul préalable d'un salaire journalier de référence.

Ce salaire journalier de référence - SJR - s'obtient

*par l'addition de vos salaires de référence sur la période de calcul (voir ci-dessus),
par la division de ce revenu de référence par 365 jours (y compris pour les années bissextiles), desquels sont retranchés les jours d'absence et les jours sans contrat de travail.*

Le montant brut de votre allocation

Le montant journalier brut de votre allocation ARE est égal au montant le plus élevé entre

40,4 % de votre SJR + 11,34 € (depuis le 01/07/2011) ;

57,4 % de votre SJR.

Ce montant

ne peut être inférieur à 27,66 € (depuis le 01/07/2011) ;

ni excéder 75 % de votre SJR.

Ces montants évoluent si vous sortez d'un temps partiel (voir ci-dessous).

Par ailleurs, l'ARE-formation - AREF - pour les stagiaires de la formation professionnelle (article Financez votre formation) est d'un montant identique à celui de votre ARE ; par contre, elle ne peut être inférieure à 19,82 € (depuis le 01/07/2011).

Si vous étiez à temps partiel

Vous travaillez à temps partiel : la partie fixe de l'allocation (11,34 €) et l'allocation minimale (27,66 €) sont affectés d'un coefficient de réduction

coefficient de réduction temps partiel = (horaire temps partiel) / (horaire légal ou conventionnel)

Le montant net de votre allocation

Les bénéficiaires de l'ARE domiciliés fiscalement en France sont assujettis

à la contribution sociale généralisée CSG,

à la contribution au remboursement de la dette sociale CRDS,

le cas échéant, au régime local d'assurance-maladie d'Alsace-Moselle.

Les allocataires non imposables sont totalement exonérés de CSG et de CRDS si leur revenu n'excède pas une limite variant en fonction du nombre de parts.

Le prélèvement de la CSG et de la CRDS ne doit pas avoir pour conséquence de réduire le

montant de l'ARE versée à un montant inférieur à 45 €."

Cordialement,
DSO

Par **Ilolay**, le **16/10/2011** à **12:07**

Merci beaucoup.

je lis que les licenciements pour perte de confiance n'existent plus. est ce possible?

Par **DSO**, le **16/10/2011** à **13:23**

C'est exact, il y eu un revirement de la jurisprudence depuis plusieurs années.

La perte de confiance (comme l'incompatibilité d'humeur) ne sont plus des motifs admis par la Cour de cassation, car ils sont trop subjectifs.

Votre employeur peut cependant invoquer un autre motif pour justifier votre licenciement.

Seuls les motifs mentionnés dans la lettre de licenciement sont pris en compte pour justifier ou non, un licenciement.

DSO

Par **pat76**, le **16/10/2011** à **16:18**

Bonjour

Vous n'avez pas porté plainte contre l'hôtelier pour dénonciation calomnieuse?

Des accusations de vol sans preuve, cela vous porte préjudice et vous pouvez porter plainte contre cet hôtelier.

En ce qui concerne la convocation à un entretien préalable par sms, ce n'est pas valable, il y a vice de procédure que vous pourrez soulever devant le Conseil des Prud'hommes qui pourra vous attribuer pour ce vice de procédure l'équivalent d'un mois de salaire.

La perte de confiance n'étant pas un motif de licenciement, en cas de licenciement pour cette raison, le Conseil des prud'hommes déclarera le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le conseil des Prud'hommes pourra alors vous allouer au minimum une indemnité correspondant à six mois de salaire.

Comme vous l'a précisé DSO, votre employeur s'il veut respecter la procédure pour une convocation préalable avant licenciement devra vous envoyer la convocation par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans cette lettre de convocation à l'entretien préalable, il devra obligatoirement vous indiquer que vous pouvez vous faire assister lors de cet entretien préalable par un conseiller à choisir parmi les représentants du personnel si il y en a dans l'entreprise ou sur une liste départementale des conseillers aux salariées établie par le préfet et que vous pourrez obtenir auprès de l'inspection du travail ou de la mairie du lieu de l'entreprise.

Les adresses de ses deux administrations devront être obligatoirement mentionnées.

L'hôtelier avait adressé un courrier à votre employeur pour porter des accusations de vol contre vous ou cela a été fait oralement?

Par **DSO**, le **16/10/2011** à **16:49**

Re-bonjour,

Je ne suis pas d'accord avec Pat :

1- Vous avez moins de 2 ans d'ancienneté. Dès lors c'est l'article L.1235-5 du code du travail qui s'applique :

Article L1235-5

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **16/10/2011** à **17:26**

Bonjour DSO

J'ai bien précisé en cas de vice de procédure pour l'indemnité correspondant à un mois de salaire surtout s'il n'y pas eu de conseiller pour l'assister.

Par **DSO**, le **16/10/2011** à **19:05**

Bonjour Pat,

Mais pour l'instant, il ne peut pas être préjugé de ce manque de conseiller du salarié surtout qu'il est fort probable qu'il y ait des représentants du personnel puisque l'entreprise compte plus de 100 salariés.

Par ailleurs, en ce qui concerne les dommages intérêts, ceux-ci ne sont pas de 6 mois minimum mais sont laissés à l'appréciation des juges.

Cordialement,
DSO

Par **Ilolay**, le **16/10/2011** à **21:59**

Bonsoir

donc, si je comprends bien:

Pat- Si l'employeur a fait in vice de procédure (surtout sans conseiller lors de l'entretien?), je peux demander jusqu' à un mois de salaire d 'indemnités - même si j'ai moins de 1 an d'ancienneté?

DSO- les mots " possible licenciement pour perte de confiance"ont ete prononcés lors 'un entretien qui m'a été donné par SMS et avec 30 min de délai pour me présenter. Ce sms ne mentionnait ni un " entretien préalable de licenciement", ni "la possibilité d'être accompagnée"

j'ai bien compris que si j'étais licenciée sans cause réelle et sérieuse (décidé par un prud'hommes), je n'aurai pas droit aux 6 mois minimum car j'ai moins de 1 an d'ancienneté.

Merci à tous les deux de bien vouloir clarifier les deux points ci-dessus,
Cdlt

Par **DSO**, le **17/10/2011** à **08:04**

Bonjour Ilolay,

Il est difficile de vous répondre car vous ne donnez pas toutes les informations nécessaire à une réponse précise.

1- SUR LA FORME: L'inobservation de la procédure de licenciement est nécessairement source de préjudice. Vous pouvez prétendre à une indemnité à ce titre, dont le montant est **souverainement apprécié** par les juges (cassation socilae du 23 octobre 1991, pourvoi n° 88-43.235 et cassation sociale du 21 juillet 1994 pourvoi n° 95-43.914), sauf si vous ne pouvez pas vous faire assister par un [s]CONSEILLER EXTÉRIEUR [/s] (c'est à dire qu'il ne faut pas qu'il y ait des représentants du personnel dans l'entreprise), ce dont vous ne faites pas mention.

2- SUR LE FOND: Seuls, les motifs figurant dans la lette de licenciement seront examinés par les juges.

3- Vous ne pouvez pas prétendre à la sanction [s]AUTOMATIQUE [/s] de 6 mois de salaires à titre de dommages-intérêts, mais rien n'interdit aux juges de prononcer une santion identique. Dans ce cas, il faut justifier du préjudice subi.

Cdt,
DSO