



Licenciement pour faute Grave - Abusif ou non ?

Par LegioOn

Bonjour,

Je viens vers vous pour avoir une précision sur mon cas. Je risque d'être incessamment sous peu licencié pour faute grave.

Pour resumer les faits : ma directrice m'a demandé d'effectuer de fausses ventes en fin de mois pour atteindre nos objectifs (sur 5mois a hauteur de 8000 dans un commerce de bijoux), afin d'effectuer un retour en debut de mois. Or, puisque c'etait de fausses ventes, il n'y avait donc pas d'encaissements cela a donc créé un (gros) écart de trésorerie. J'ai mit fin (9mois avant mon potentiel licenciement) à cette supercherie aupres de ma directrice (refusant de le refaire) car j'ai réalisé (bien tard malheureusement) la gravité de la situation.

Si je suis licencié dans ce cas de figure, est-ce abusif ? Car j'ai effectivement effectué ce process illegal, mais sous ordre de ma directrice (disant que ce process était courant dans les entreprises).

Merci d'avance pour votre aide

Par morobar

Bonjour,

Vous serez convoquée en entretien, pour écouter les doléances de votre employeur, et présenter les éléments de votre défense.

Vous vous présentez avec l'assistant, auquel vous demanderez oà la fin un rapport écrit sous une forme prévue par le code de procédure civile art.202

ici:

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006410330/2021-10-21]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006410330/2021-10-21[/url]

Par LegioOn

Oui j'ai reçu cette convocation (qui s'effectuera jeudi 12 Janvier) et j'y relaterais les faits comme deja fait aupres de ma direction mais je cherche des renseignements pour savoir si le licenciement est inévitable (je cherche a me rassurer en vu de cet entretien) et s'il arrive, sont-ils dans leur droit de licencier un salarié qui a effectué les taches données par sa direction (meme si ces dernières sont illégales) ?

Je vous remercie pour vos réponses (très réactives)

Par LegioOn

Je précise un point probablement important, ma directrice, suite a tout cela, a quitté l'entreprise (depart a l'amiable) avant que la marque decouvre ces process, et j'ai expliqué la situation a ma nouvelle direction dès sanprise de pouvoir. Ne restant que moi de l'ancienne équipe aujourd'hui, tout les faits me sont reprochés uniquement a moi.

Par morobar

même si ces dernières sont illégales

Un salarié ne peut pas exécuter des ordres illégaux au sens pénal du terme.

Mais il faut que l'ordre soit manifestement illégal

Codé pénal 122-4

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417216/2021-10-23]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417216/2021-10-23[url]

==

""N'est pas pénalement responsable la personne qui accomplit un acte commandé par l'autorité légitime, sauf si cet acte est manifestement illégal."

==

Dans votre situation tout est affaire de preuve.

Car la méthode que vous indiquez est utilisée pour détourner la valeur des articles en retour.

Par LegioOn

Donc si je comprends bien, même avec preuve que j'ai agi sous ordre et influence de ma directrice, si les faits sont avérés illégaux (ce qui est le cas j'imagine car écart de trésorerie suite à cela), je me ferais licencié quoi qu'il arrive ? Je n'ai refusé de le faire que lorsque j'ai réalisé le côté illégal de la chose (mais j'imagine que ça il ne veulent pas le savoir)

Merci pour votre aide et vos précisions précieuses

Par morobar

(mais j'imagine que ça il ne veulent pas le savoir)

En pareille circonstance j'agirai aussi de cette façon, à savoir qu'il vaut mieux tirer un trait, quitte à verser des indemnités, plutôt que de se poser la question sur l'éventuelle honnêteté ou complicité du salarié avec l'ancienne direction évincée.

Je crois hélas que vous n'avez plus d'avenir dans cet établissement, et qu'il vous reste à négocier au mieux votre départ (sans démissionner).

Par LegioOn

Très bien (c'est ce que je me disais de toute façon, de passer à autre chose)

Merci pour vos conseils

Par LegioOn

Puis-je rajouter une question à cette situation ?

Si ma direction recrute avant ma convocation? puis-je faire quelque chose? Car ils recrutent alors que la décision est censée être prise le 12 Janvier, ou sont-ils dans leur droit ?

Par morobar

Pourquoi voulez-vous lier un recrutement à votre futur et probable licenciement ?

Ils peuvent recruter une femme de ménage, une secrétaire, une maîtresse pour le futur directeur ...et peut-être une remplaçante.

Par LegioOn

Non nous sommes une équipe de 3 seulement, et ne pouvons pas être d'autres employés

Et l'annonce de ma directrice stipule bien mon poste

Il me semblait simplement qu'aucune décision (mais si on connaît tous la future décision) ne pouvait être prise avant l'entretien

(Votre réactivité est incroyable, merci)

Par morobar

ne pouvait être prise avant l'entretien

Ce qui ne peut pas être fait avant l'entretien, c'est d'annoncer un licenciement qui n'est pas encore intervenu.

Par LegioOn

Okok, merci pour ces précisions en tout cas

Par janus2

je me ferais licencié quoi qu'il arrive ?

Bonjour,

Le licenciement est à la seule initiative de l'employeur, vous ne pouvez rien faire pour l'empêcher s'il y est décidé. En revanche, il est toujours possible, par la suite, de contester le licenciement devant le CPH...

Par jpgroussard

Bonjour LegioOn,

"Et l'annonce de ma directrice stipule bien mon poste"

Si en plus l'annonce donne le salaire (disons 2000 euros/mois) et vous étiez au même poste pour disons, 5000 euros/mois alors vous avez un coup à jouer. Ça voudrait dire qu'ils vous virent pour un problème de paye et un avocat habile les torchent assez vite.

Cdt

Par morobar

En revanche, il est toujours possible, par la suite, de contester le licenciement devant le CPH...

Attention à la formulation.

Sauf si on est un élu du personnel et licencié, on ne peut pas contester un licenciement devant le CPH.

On ne peut contester que la seule qualification du licenciement (abusif, grave...)

En effet il n'est pas dans le pouvoir des juges du CPH d'annuler le licenciement et ainsi prononcer la réintégration du salarié.

Par janus2

Attention à la formulation.

Bonjour,

Je maintiens ma formulation. On peut saisir le CPH pour contester le licenciement.

Vous n'avez jamais vu un CPH dire que le licenciement est sans cause ou nul ?

Quant à la réintégration imposée à l'employeur, il n'y a pas que pour les salariés protégés que cela existe, voir l'article L1235-3-1 du code du travail.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762026/2023-01-06]https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036762026/2023-01-06[url]

Par morobar

Vous n'avez jamais vu un CPH dire que le licenciement est sans cause ou nul ?

Sans cause; oui souvent.

Nul par contre jamais.

Vous faites une mauvaise lecture de l'article L1235-3 qui évoque la possibilité pour le juge de proposer la réintégration à la place des D.I., mais si les 2 parties sont d'accord.

Il ne peut pas imposer cette réintégration.

Sauf bien sur pour les porteurs d'un mandat social, uniquement parceque l'accord de l'administration est requis au premier stade de la procédure de licenciement. Sans cet accord, la procédure est nulle et le licenciement inexistant.