



## Licenciement abusif et faute non justifiée

-----  
Par Krishna974

Bonjour,

J ai reçu une lettre de licenciement avec des motifs de manquements professionnels et défaut d entretien du matériel. Une fois le préavis de 2 mois fini je reçois dans mes attestation un licenciement pour faute lourde et pas d indemnités de licenciement.

Je beneficiai d un logement en avantages en nature de 275? malgré mes recherches je n'ai pas trouvé a me reloger donc je bénéficie de la trêve hivernale. On me demande 900? d indemnités d occupation.

Est ce que tout cela est normal.

Merci

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Concernant le licenciement, vous pouvez envisager de le contester devant les prudhommes, après avoir pris conseil auprès d'un avocat ou d'une permanence syndicale. Une procédure abusive vous expose à devoir indemniser votre employeur.

Depuis la date de votre licenciement, vous êtes devenu occupant sans droit ni titre. Vous devez donc une indemnité d'occupation. Votre ancien employeur pourra si nécessaire demander au juge de vous condamner à la payer. Le montant est à fixer d'un commun accord, à défaut il sera fixé par le juge. Il peut être supérieur à un loyer.

Vous ne "bénéficiez" pas de la trêve hivernale. La trêve hivernale bénéficie uniquement aux personnes qui ont fait l'objet d'un jugement ordonnant leur expulsion. Il ne faut pas prendre cela comme un droit à rester dans le logement. C'est simplement un droit à ne pas être mis à la porte sans solution de relogement.

La nuance est importante, car si vous ne faites pas tout votre possible pour vous reloger pendant cette période, vous risquez d'être jugé de mauvaise foi, avec le risque d'être condamné à une lourde indemnité d'occupation.

-----  
Par kang74

Bonjour

Travaillez vous dans le secteur privé ?

Avez vous travaillé pendant le préavis ?

S'est il passé un évènement, un autre entretien, pendant le préavis ?

Quand a eu lieu le licenciement et vous êtes vous maintenu dans les lieux après le préavis ?

Ce n'est pas parce qu'il y a la trêve hivernal que vous ne devez pas une indemnité d'occupation qui correspond à la valeur locative du logement : pas au montant de l'avantage en nature qui est aussi lié à votre sujétion .

-----  
Par janus2

J ai reçu une lettre de licenciement avec des motifs de manquements professionnels et défaut d entretien du matériel. Une fois le préavis de 2 mois fini je reçois dans mes attestation un licenciement pour faute lourde et pas d indemnités de licenciement.

Bonjour,

Donc vous avez effectué votre préavis jusqu'à son terme ? Il n'est alors pas possible à l'employeur de vous licencier une

seconde fois pour faute lourde.

Une faute grave, ou lourde, commise durant le préavis, peut conduire l'employeur à arrêter immédiatement ce préavis et dans ce cas l'indemnité de licenciement reste due car elle est arrêtée au moment du "premier" licenciement.

Mais dans votre cas, la situation est incompréhensible puisque vous avez été au bout de votre préavis.

En tout cas, l'indemnité de licenciement doit vous être versée.

-----  
Par kang74

Et si vous avez effectué votre préavis, vous êtes payé .

En incluant l'avantage en nature .

Ce pourquoi il faut préciser la situation et répondre aux questions .

-----  
Par Henriri

Hello !

Vous parlez d'une "lettre de licenciement" (reçue qq jours après un entretien disciplinaire ?)... puis "dans votre attestation\* un licenciement pour faute lourde".

\* évoquez-vous les documents de fin de contrat et le solde de tout compte ?

Suite l'entretien préalable votre employeur ne vous a donc pas indiqué dans la lettre de licenciement qu'il était pour faute lourde ?

Vous devriez peut-être nous clarifier les dates des évènements qui se sont enchaînés et nommer les étapes ou documents de votre licenciement, depuis votre convocation à un entretien préalable (reçue par LRAR ?) et en comparaison avec cette page :

[url=https://code.travail.gouv.fr/information/licenciement-pour-motif-disciplinaire]https://code.travail.gouv.fr/information/licenciement-pour-motif-disciplinaire[/url]

Si vous avez des arguments vous pourriez contester votre licenciement sur le fond (cause réelle et sérieuse ?) et/ou sur la forme (respect de la procédure ?).

A+

-----  
Par janus2

Suite l'entretien préalable votre employeur ne vous a donc pas indiqué dans la lettre de licenciement qu'il était pour faute lourde ?

Ce n'est pas possible puisque le salarié a exécuté un préavis de licenciement, il n'y en a pas en cas de faute lourde.

-----  
Par Henriri

(suite)

D'où le besoin de clarifier la réalité des étapes et détails des documents du licenciement de Krishna.

A+

-----  
Par citoyen25

Oui, il faut clarifier.

Tout d'abord la faute lourde est celle où le salarié a commis un acte pour nuire à l'employeur.

Là cela ne semble pas le cas. Peut-être faute grave.

Ensuite, la faute lourde, ou grave, est celle qui rend impossible la poursuite du contrat de travail. Or là on vous a laissé faire votre préavis, vous n'avez pas eu de mise à pied conservatoire.

La lettre de licenciement est celle qui définit le motif du licenciement. C'est ce qui est écrit dans cette lettre qui compte :

quelles actes, à quelles dates...

Si c'est flou vous avez le droit de faire une demande de précision des motifs par courrier recommandé (mais vous n'avez que 15 jours maximum après notification du licenciement).

Si vous pouvez rester dans le logement moyennant indemnité d'occupation, cela semble normal, mais seulement à partir de la date de rupture du contrat, soit à la fin du préavis (puisque ce préavis est exécuté, selon vous).

Vu comme cela, il y a de quoi contester ce licenciement aux prud'hommes, au moins pour faute lourde.

-----  
Par Krishna974

Il est évident que je dois verser une indemnité d'occupation puisque le contrat est rompu. Et je cherche tous les jours mais, j'ai fait une demande de logement social, je suis inscrite sur des sites de location en agence mais je ne trouve rien car j'ai trois enfants et des animaux.

Je ne demande qu'une chose c'est quitter le logement. Ma question était par rapport au prix qui n'a pas été discuté ni même écrite sur un contrat.

De plus j'ai été en arrêt de travail le temps du préavis. Qui a commencé par réception du courrier recommandé le 9 octobre.

J'ai reçu mon solde de tout compte ainsi que les attestations sur lesquelles étaient notifiés "licenciement pour faute lourde".

Je précise que ce n'était pas inscrit sur le courrier du 9 octobre.

J'espère que c'est plus clair ?

Je vous remercie pour vos réponses.

-----  
Par kang74

Merci de donner la chronologie comme demandée.

On ne sait rien de votre courrier du 9/10 on ne sait rien des dates et des événements

-----  
Par Isadore

Attention, pour le relogement les animaux ne seront pas pris en compte. Ce ne sera pas un motif valable pour refuser un logement social ou une solution de relogement dans le cadre d'une procédure d'expulsion.

Pour une recherche dans le parc privé, il n'est pas permis au bailleur de vous interdire d'avoir des animaux, sauf des chiens catégorisés. Il vaut donc mieux ne pas en parler, voire nier en avoir jusqu'à la signature du bail.

Il vaut mieux éviter de vous retrouver dans une situation où vous devrez abandonner vos animaux en catastrophe. Si vous n'avez plus les moyens de leur offrir des conditions de vie correctes, voyez avec une association pour trouver une solution.

L'indemnité d'occupation est à fixer d'un commun accord, sinon ce sera à l'appréciation du juge si celui-ci est saisi par le propriétaire. Il ne saurait être question de contrat, puisque vous n'avez plus de légitimité à occuper les lieux. L'indemnité sert à dédommager le propriétaire pour son préjudice. Il est par exemple possible que votre maintien dans les lieux oblige votre employeur à louer un logement pour votre remplaçant. Cela peut justifier une indemnité d'occupation élevée.

Il n'y a pas de préavis en cas de faute grave ou lourde, soumettez votre dossier à une permanence syndicale.

-----  
Par citoyen25

Votre licenciement pour "faute lourde" semble, à première vue, abusif. Ce serait mieux de décrire plus précisément ce qu'on vous reproche (ce qui est écrit dans le courrier de notification du licenciement) pour en être plus sûr. Si vous avez pas mal d'ancienneté (nous préciser), vous pourriez obtenir une somme assez conséquente.

Un arrêt maladie n'est pas une mise à pied conservatoire, laquelle aurait dû être prononcée pour une faute lourde.

Par contre je ne crois pas que votre problème de logement relève des prud'hommes, sauf peut-être à réclamer une indemnité supplémentaire si le licenciement est abusif.

Donc vous ne pourrez pas rester dans ce logement, cela me semble inévitable.

-----  
Par Krishna974

J'étais gardien de colonie de vacances fermée du 1er novembre au 1er avril donc pas de locataire prévu et donc pas de 2ème loyer et je répète que souhaite évidemment quitter ce logement et mon inquiétude se porte plus sur mes 3 enfants

que sur mes animaux qui ont déjà un lieu d'accueil.

Ma question était sur le montant de l'indemnité d'occupation que je vais payer en attendant de me reloger.

En ce qui concerne le courrier du 9 oct.

Mon directeur région est venu sur site le 1er octobre à mon retour de vacances, je précise que je n'étais pas au courant, pour un entretien préalable.

Le courrier du 9 octobre stipule: manquement professionnel, défaut d'entretien du véhicule de service et absence d'information quant à la suspension administrative du permis de conduire ( je tiens à préciser que le véhicule avait été emmené avant le retrait de permis) .

Il est indiqué : décision de licenciement, préavis de 2 mois à compter du 9 octobre date du courrier

Vous percevez une indemnité de licenciement pour vos années de service ( date d'embauche 1 octobre 2020)

-----  
Par kang74

Vous ne répondez pas aux questions et c'est embêtant pour vous répondre justement :

- Travaillez vous dans le secteur privé ou public ?

- est ce que le logement est prévu dans votre contrat en avantage en nature oui ou non ?

Parce que si vous squattez parce que vous savez le logement vide, ce n'est pas la même chose .

- Manquement professionnel : quoi ?

- Suspension administrative : condamnation ? Pourquoi ?

Merci de donner la chronologie : exemple date - envoi de la convocation, date entretien date notification date arrêt de travail etc ...

On peut être licencié pour une raison et être sanctionné pour une autre chose : cela ne change rien aux conséquences du licenciement mais cela peut amener quand même indemnisation .

-----  
Par citoyen25

Etiez vous en CDI ou en CDD?

Quelle ancienneté dans votre emploi? A quelle date avez vous été embauché?

Que devait-il advenir le 1° avril ? Fin d'un CDD, ou fin de la mise à disposition du logement?

Votre préavis de 2 mois (pour le contrat de travail), vous a-t-il été payé?

Ce logement vous a été confié que le 1° novembre alors que vous avez reçu un courrier de notification le 9 octobre? C'est peu cohérent.

A quel titre occupiez vous ce logement? Dans le contrat de travail, autrement : par bail, par prêt à titre gratuit, comme meublé...?

En ce qui concerne le logement, votre principale préoccupation, je ne vois pas en quoi votre "ex" employeur pourrait vous épargner l'indemnité d'occupation si elle reste d'un montant raisonnable tant que vous ne quittez pas le logement.

En ce qui concerne le licenciement pour "faute lourde", là je perçois quelque chose d'abusif et c'est là dessus qu'il va falloir peut-être contester aux prud'hommes:

Pas de convocation à entretien préalable (c'est une exigence du code du travail).

Manquements professionnels : cela ne veut rien dire. Il aurait fallu que l'employeur précise un peu. C'est insuffisant pour caractériser

Défauts d'entretien du véhicule de service : c'est plus une négligence qu'une faute grave, si vous aviez en charge cet entretien (ce qui n'est généralement pas le cas : il faudrait que cela soit spécifié sur le contrat de travail).

Absence d'information de la suspension du permis de conduire : c'est plus ennuyeux, mais tant que vous n'aviez pas à conduire, et si vous n'avez pas effectivement pas conduit le véhicule de service pendant la suspension, il me semble que ce défaut d'information n'a pas eu de conséquence pour l'entreprise.

Ces faits ne peuvent être considérés comme faute lourde.

Cet employeur vous a visiblement licencié à "la va vite" sans avoir seulement étudié un instant ce qu'est une faute lourde.

-----  
Par Krishna974

Je vous remercie pour vos réponses et j'ai suivi le conseil d'appeler un conseiller au niveau syndical car je ne crains pas de pouvoir expliquer par écrit ma situation.

Merci pour le temps que vous m'avez accordé.

Bonne fête de fin d'année.

-----  
Par Isadore

Puisque vous ne souhaitez pas détailler la situation sur ce forum, il y a un point auquel il faut faire attention : la faute lourde indique une intention de nuire à l'employeur.

Il y a des gens qui croient qu'une faute lourde, c'est "simplement" une faute très grave.

Mais quand un employeur invoque ce motif de licenciement en sachant ce qu'il fait, cela implique souvent qu'il reproche à son salarié une infraction pénale. Cela veut donc dire risque de dépôt de plainte. Un salarié licencié pour faute lourde doit être certain que ce motif a été invoqué à tort avant d'aller chatouiller son employeur. Un salarié peut avoir gain de cause aux prudhommes à cause d'un licenciement irrégulier et finir lourdement condamné au pénal.

Au passage, certaines fautes graves sont aussi des infractions pénales.

-----  
Par citoyen25

L'employeur peut très bien sanctionner pour faute grave, ou lourde, sans porter plainte au pénal. Mais quand c'est vraiment un délit grave qui relève du pénal, cela arrive.

Ici, selon ce que nous relate Krishna974 (tout n'est pas clair) il semble que cet employeur est un amateur qui n'a pas pris de conseil avant de licencier.

-----  
Par Isadore

L'employeur peut très bien sanctionner pour faute grave, ou lourde, sans porter plainte au pénal. Oui, auquel cas le salarié auteur d'une infraction s'en tire à bon compte et n'a pas intérêt à faire des vagues.

Krishna974 travaillait en contact avec des mineurs, ça incite d'autant plus à la prudence.

Ici, selon ce que nous relate Krishna974 (tout n'est pas clair) il semble que cet employeur est un amateur qui n'a pas pris de conseil avant de licencier.

Je pensais comme vous au début, mais vu la dernière réponse de Krishna974, je me demande s'il n'y a pas eu d'abord un licenciement pour insuffisance professionnelle puis un fait grave découvert par l'employeur qui a justifié à ses yeux une sanction pour faute lourde.

-----  
Par kang74

On ne peut rien affirmer ni infirmer et la postante ne veut pas donner de précisions.

Comme le dit Isadore, le fait qu'on parle d'un lieu d'accueil des mineurs change la donne.

Il y a de multiples fonctions qui ne dépendent pas du code du travail, et elle peut aussi dépendre du secteur public voire d'une législation spécifique si 974 est son département ou si son employeur est spécifique.

Donc dire que l'employeur n'a pas fait ce qu'il faut avec les seuls éléments donnés tient de l'art divinatoire sans ces éléments : c'est le choix de la postante de ne rien préciser.

Dans tous les cas, elle ne semble pas intéressée par l'idée de contester le licenciement.

Par de là, espérons que le conseil syndical puisse déjà poser la problématique pour essayer de lui montrer un chemin vers la résolution de son problème.

-----  
Par citoyen25

Il n'a sans doute pas tout dit, mais lorsqu'on commet des délits sur mineurs on ne met pas simplement "manquements professionnels" dans le courrier de notification de licenciement.

S'il est vrai que le motif de licenciement n'a pas à être très détaillé, il doit cependant évoquer un acte suffisamment grave pour justifier une faute grave, ou lourde, indiquant l'impossibilité de poursuivre le contrat de travail et, pour une faute lourde, pourquoi elle nuit à l'employeur. De plus, la notification du licenciement est normalement précédée d'une

mies à pied conservatoire

-----  
Par kang74

Ce que vous dites est erroné , de multiples jurisprudences le confirme : on peut être licencié pour faute grave et lourde sans être mis à pied conservatoire qui dans le contexte ou la personne habite sur son lieu de travail et est en arrêt de travail, n'a aucun sens .

Toute mise à pied serait réputée abusive : on ne suspend un contrat déjà suspendu !

Le reste c'est de la spéculation mais le fait de travailler avec des mineurs, comme le fait le fait d'habiter sur son lieu de travail dans un contexte flou permet de penser qu'une sanction pour faute lourde a peut être été infligée, indépendamment d'ailleurs de son licenciement puisqu'on peut faire valoir faute grave ou lourde pendant le préavis Enfnin vous pensez " code du travail" alors qu'il y a d'autres cadres pour travailler .

On ne sait rien : on ne peut RIEN affirmer à part lui souhaiter bonne chance pour trouver l'interlocuteur adéquat .

-----  
Par citoyen25

Mise à pied conservatoire et arrêt maladie suivent deux régimes juridiques différents. Il peut y avoir les deux à la fois. La mise à pied conservatoire sert à empêcher le salarié d'être au travail parce que sa présence est jugée impossible en raison de sa faute : cela est particulièrement vrai s'il y avait présomption de délit sur mineur (je ne pense pas que cela soit le cas ici).

De plus cela permet de ne plus payer le salarié immédiatement, donc même avant le préavis. Pendant un arrêt maladie il est payé à 50% par l'employeur.

Enfin, l'arrêt maladie pourrait être plus court que le préavis et le salarié pourrait retourner au travail.

Ces suspensions ne sont pas de même nature juridique.

L'employeur prévoyant fait une mise à pied conservatoire pour les fautes graves ou lourdes et il explicite clairement la gravité dans le courrier de notification.

Il n'oublie pas non plus de convoquer le salarié à l'entretien préalable...

Il me semble que ce licenciement relève de l'amateurisme, sous réserve des faits réels qui n'ont pas été exposés clairement.

-----  
Par Marck\_ESP

Bonjour et bienvenue

Mon avis:

Effectivement, si votre lettre de licenciement mentionne des "manquements professionnels" (faute simple), l'employeur ne peut pas transformer cela en "faute lourde" sur votre attestation employeur ou votre certificat de travail. La faute lourde suppose une intention de nuire à l'entreprise, ce qui est très difficile à prouver.

Si la lettre initiale ne mentionne pas cette intention et ne qualifie pas la faute de "lourde", il vous doit légalement vos indemnités de licenciement.

De plus, le fait que vous ayez effectué votre préavis est totalement incompatible avec une faute lourde (qui exige normalement un départ immédiat sans indemnité ni préavis).

Concernant le logement, la trêve hivernale empêche l'expulsion physique (l'usage de la force publique), mais elle ne vous dispense pas de payer pour l'occupation des lieux.

L'avantage en nature de 275 ? est une valeur forfaitaire. Une fois le contrat fini, l'employeur peut demander une indemnité d'occupation correspondant à la valeur locative réelle du bien, mais passer de 275 ? à 900 ? paraît excessif.

Il lui faudra prouver que le prix du marché pour ce logement précis est bien de 900 ?.

Précision, ol ne pourra pas prélever cette somme directement sur votre solde de tout compte sans votre accord écrit (interdiction de la compensation salariale pour les dommages).