Ajout de motif licenciement

Par Val17500

Bonjour,
je suis licenciée pour faute grave.
Après 15 jours, je reçois une seconde lettre qui sous couvert d'apporter des "précisions", rajoute des motifs au licenciement non abordés en entretien et m'annonçant une retenue sur mon solde de tout compte (que je n'ai toujours pas reçu).

L'employeur m'accuse de ne pas avoir posé mes congés et supprime le report des CP pourtant d'usage dans l'entreprise. Il réduit ainsi drastiquement mon solde de tout compte.

Pouvez-vous me dire s'il en a le droit ?

Je vous remercie par avance.

Par janus2

Bonjour,
Ces congés "reportés" apparaissaient-ils sur vos fiches de paie ?

Par kang74

Bonjour

Je ne sais pas ou vous en êtes de la procédure (ce serait bien d'avoir la chronologie des faits : MAP, convocation, entretien, sanction etc)
Je ne sais pas si cette autre lettre est une convocation à un autre entretien , ou pas .
Par contre vous devez poser vos congés toutes les années avant le 31 Mai : sauf arrêt maladie, il n'y a pas d'obligation de report .
.
Suivant le fait que ces congés n'ont pas été posées de votre négligence ou de celle de l'employeur, oui, ils peuvent être perdus .

Je vous conseille de garder tous échanges écrits (enveloppes et AR aussi) pour faire étudier la possibilité d'une contestation .

Par Val17500

@janus2 : oui.

@kang74 : je sais qu'il n'y a pas d'obligation. Cependant cela a toujours été d'usage au sein de l'entreprise.

Tout à été fait dans les temps (même si au dernier moment) et il s'agit d'une lettre de précision des motifs, dans les 15 jours qui suivent la lettre de licenciement.
Cependant, il s'agit bien d'un nouveau motif qui n'a jamais été abordé ni lors de l'entretien ni lors de la lettre de licenciement d'origine. Et dont l'employeur se sert pour réduire mon solde de tout compte.

Je n'ai jamais pu poser ces congés, faisant partie de l'équipe dirigeante car personne ne pouvait me remplacer.

Par janus2

@janus2 : oui.

Donc si les congés apparaissaient sur la fiche de paie, c'est que l'employeur en avait accepté le report. Il ne peut pas, à présent, refuser de les payer...

Par kang74

Donc si les congés apparaissaient sur la fiche de paie, c'est que l'employeur en avait accepté le report. Il ne peut pas, à présent, refuser de les payer..
S'ils apparaissent sur la fiche de paie du moins de Juin, oui ...
Mais nous sommes en Mai .

Par morobar

Bonjour,
L'employeur m'accuse de ne pas avoir posé mes congés et supprime le report des CP pourtant d'usage dans l'entreprise. Il réduit ainsi drastiquement mon solde de tout compte.
Ce n'est pas un motif de licenciement, c'est une explication sur la rétention qui sera opérée.

Par Val17500

@janus2 : merci pour votre réponse

@kang74 : ils apparaissent sur la fiche du mois de Juin 2022 et sur tous les mois depuis... Nous sommes en Mai mais ce sont bien les congés que je n'ai pas pu poser depuis l'année d'avant.

@morobar : il explique la retenue mais il stipule bien apporter des précisions au motif du licenciement. En l'occurrence je n'aurais pas posé les congés (que j'aurai soit disant pris) et je n'aurais pas eu l'accord de les reporter (et ça n'est pourtant pas moi qui édite les fiches de paies !).
Et ce sujet n'a pas été abordé ni pendant l'entretien ni sur la lettre de licenciement.

Par morobar

Et ce sujet n'a pas été abordé ni pendant l'entretien ni sur la lettre de licenciement.
Bis repetita ce n'est pas ce qui motive le licenciement.
C'est l'explication des retenues que vous observerez.
Il n'y avait donc pas lieu spécialement d'en faire état lors de l'entretien préalable.

Par kang74

Avez vous été licencié (= avez vous reçu votre lettre de licenciement et votre solde tout compte ?)?
Si l'employeur estime avoir fait une erreur sur vos fiches de paie, il a 3 ans pour rectifier cette erreur .

Légalement, le seul report de CP légitime c'est si vous étiez en arrêt maladie en Mai 2022, ou s'il y avait un accord écrit de pouvoir les reporter sur l'exercice suivant .

Charge à vous de contester avec des éléments factuels, mais l'erreur sur une fiche de paie ne crée pas le droit .
Il faudra donc prouver que l'employeur était d'accord pour vous faire ... une fleur , ou qu'il vous a empêché de les poser en 2021/2022.
S'il y a un CSE normalement, il fait le point avec l'employeur sur les CPs qui restent à poser pour les employés : vous pouvez peut être trouver des éléments par là .
Je suis d'accord avec Morobar, c'est juste une précision, cela ne rend pas la procédure invalide mais il faut vérifier les dates , le formalisme , d'ou le fait de garder bien toutes correspondances avec les enveloppes et l'AR pour les faire étudier par un défenseur syndical ou un avocat .

Par Val17500

@morobar :je vous entends bien, mais c'est l'employeur qui exprime explicitement ajouter des précisions au motif du

licenciement.
Il ne dit pas je retiens tant parce que. Il explique que je n'ai pas posé mes congés, qu'il l'a "découvert", que c'est déloyal et que c'est une précision du motif, ce sont ses mots, comme il a le droit d'apporter dans les 15 jours suivant le licenciement.

@kang74 : j'ai été licenciée oui.
Le report a toujours été d'usage depuis 20 ans que je suis dans l'entreprise. Je n'en trouverai pas trace écrite.Toute petite boite donc beaucoup de choses "par dessus la jambe" on va dire. On est sur de la gestion quasi familiale. Jusqu'au jour où... mais bref ! Du coup dans mon malheur heureusement que nous sommes en Mai sinon il m'aurait tout sucré...

Je vais me faire assister dans tous les cas.

Merci pour votre aide.

Par kang74

C'est une petite boite qui, avec plus de 11 salariés, doit avoir un CSE .

A vous de réfléchir à la façon dont sont posés les congés, à des communications qui vous auraient demandés de ne pas les poser à telle ou telle date,bref à avoir un début de quelque chose qui ferait dire que votre employeur n'a pas fait ce qu'il faut pour que vous puissiez prendre ces congés lors de la période de référence (donc 2021/2022)pour en justifier le report .

Car l'usage ne créée pas le droit donc même avec des preuves que cela a été fait pour d'autres, à d'autres moment,cela ne peut justifier ce report de congé qui ne peut que se matérialiser par un accord écrit ... ou un compte rendu de réunion CSE .
Il me parait moins aléatoire de prouver que l'employeur n'a rien fait pour que vous puissiez les prendre, ce qui justifierait d'un report légitime ... et d'un comportement fautif de l'employeur qui doit faire que vous ayez 5 semaines de CP par an .