



Licenciement pour faute grave d'un salarié

Par Visiteur

Bonjour,

Je m'adresse à vous a propos de circonstances dans lesquelles j'ai terminé mon cdi qui a dure 6 mois.

Tout a commencé par un mail que j'ai envoyé à la DRH de la société La Perla en demandant de trouver un accord pour une rupture conventionnelle. Les raisons pour lesquelles j'ai demandé cela étaient car je n'ai gagné pas assez par rapport aux mes frais et je voulais toucher les Assedic au cas où je ne trouve pas un travail immédiatement. Par contre ca a fini avec un licenciement pour faute grave qui est a mon avis irrégulier et sans indemnités.

Tout d'abord, en ce qui concerne la procédure de licenciement, je trouve qu'elle n'était pas respectée vu que j'étais convoquée à l'entretien préalable au moment où j'étais en congés payés (CP du 30 mai au 13 juin 2010). Je n'étais pas en France et c'est mon conjoint qui l'a reçu en lettre recommandée.

L'entretien préalable a été fixé pour le 14 juin qui était le jour de retour de mes congés payés, donc le délai de 5 jours ouvrables minimum pour préparer ma défense ou trouver une personne pour m'assister n'a pas été respecté.

Pendant l'entretien préalable j'ai appris que je serai licenciée pour faute grave. On m'a dit qu'il n'y a pas besoin d'apparaître sur mon lieu de travail et que la lettre de licenciement avec les faits qui me sont rapprochés sera envoyée dans 2-3 jours.

Concernant les raisons de licenciement ce sont des retards et une absence mais je ne trouve pas qu'ils constituent une faute grave.

1. retards de 15 ou 30 min qui arrivaient deux fois par mois et pour lesquels j'ai toujours prévenu ma responsable ou ma collègue sur le stand au Printemps Haussmann par téléphone ou par sms et il n'y avait pas des problèmes car cela arrivait à tout le monde de temps en temps ;

2. absence d'une journée le 12 mai 2010, le jour ou par hasard je m'étais trompée du planning.

A propos de cette absence je peux dire que d'habitude je commençais le travail a midi et ce jour-la j'ai du commencer a 9h30. Ma responsable m'a appelé a 11.30h et a dit qu'il n'y avait personne sur le stand depuis 9h30.

Comme j'étais sur le chemin pour commencer à midi, je me suis excusée et demandée de travailler de 12-20h. Elle a refusé en disant que je ne vienne pas et dit qu'elle a déjà trouve une fille pour me remplacer et que ce sera considéré comme une journée d'absence.

Dans la lettre de licenciement le même événement est présente autrement (que j'étais appelée a midi et j'ai dit que je serai 15 min en retard) mais de toute façon je n'ai pas de vraie preuve a propos de ca.

Dans la même lettre il est souligné que faute a mon absence ce jour-la, la société n'a pas atteint le chiffre d'affaire qui doit suivre car il est moins élevé que celui du jour précédent et le jour suivant. Par contre, selon un exemplaire de CA journalier et mensuel que je possède on voit qu'il n'y a pas de règle dans la vente et que le chiffre d'affaire varie beaucoup de jour au jour?

J'espère que vous pourriez me répondre si mon comportement constitue une faute grave ou si je pourrai la contester devant les Prud'homme.

Aussi j'aimerais savoir quelles indemnités je pourrais demander à mon ex employeur.

Je vous remercie par avance de votre aide,

Par Visiteur

Chère madame,

Tout d'abord, en ce qui concerne la procédure de licenciement, je trouve qu'elle n'était pas respectée vu que j'étais convoquée à l'entretien préalable au moment où j'étais en congés payés (CP du 30 mai au 13 juin 2010). Je n'étais pas en France et c'est mon conjoint qui l'a reçu en lettre recommandée.

L'entretien préalable a été fixé pour le 14 juin qui était le jour de retour de mes congés payés, donc le délai de 5 jours

ouvrables minimum pour préparer ma défense ou trouver une personne pour m'assister n'a pas été respecté.

Pendant l'entretien préalable j'ai appris que je serai licenciée pour faute grave. On m'a dit qu'il n'y a pas besoin d'apparaître sur mon lieu de travail et que la lettre de licenciement avec les faits qui me sont rapprochés sera envoyée dans 2-3 jours.

Il faudrait que je connaisse la date de réception de la lettre à votre domicile, pendant vos vacances, mais à priori la procédure est bien respectée.

En effet, la jurisprudence a tout à fait admis la possibilité pour l'employeur d'adresser la lettre de convocation au salarié pendant son arrêt maladie, dès lors que le délai de 5 jours entre la date de première présentation de la lettre et le jour de l'entretien est bien respecté.

A propos de cette absence je peux dire que d'habitude je commençais le travail à midi et ce jour-là j'ai dû commencer à 9h30. Ma responsable m'a appelé à 11.30h et a dit qu'il n'y avait personne sur le stand depuis 9h30.

Comme j'étais sur le chemin pour commencer à midi, je me suis excusée et demandée de travailler de 12-20h. Elle a refusé en disant que je ne vienne pas et dit qu'elle a déjà trouvé une fille pour me remplacer et que ce sera considéré comme une journée d'absence.

Dans la lettre de licenciement le même événement est présente autrement (que j'étais appelée à midi et j'ai dit que je serai 15 min en retard) mais de toute façon je n'ai pas de vraie preuve à propos de ça.

Dans la même lettre il est souligné que faute à mon absence ce jour-là, la société n'a pas atteint le chiffre d'affaire qui doit suivre car il est moins élevé que celui du jour précédent et le jour suivant. Par contre, selon un exemplaire de CA journalier et mensuel que je possède on voit qu'il n'y a pas de règle dans la vente et que le chiffre d'affaire varie beaucoup de jour au jour?

Il est vrai que c'est un peu léger.

En effet, la faute grave est une faute sérieuse aggravée. Elle peut procéder d'un fait isolé ou de l'accumulation de plusieurs faits de moindre gravité. Pour l'essentiel, elle se définit par ses effets. Elle « résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis (Cass. soc. 26 févr. 1991, Bull. civ. V, no 97).

De simples retards, même accumulés, n'empêchent pas votre maintien dans l'entreprise. Les chances de succès devant le tribunal sont donc relativement bonnes et je vous invite à prendre un avocat si vous souhaitez persévérer dans cette démarche.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse.

La lettre est arrivée le 2 juin 2010 et mes vacances du 30 mai au 13 juin. Le 14 juin (jour de l'entretien) était un lundi. Si j'étais sur place pendant les vacances, je trouverais quelqu'un pour m'assister sans hésiter.

En effet je me suis basée sur ce que j'ai trouvé sur l'internet "ce délai de 5 jours ouvrables est un délai minimum, qui pourra être jugé insuffisant dans certains cas, comme par exemple si le salarié était en congés payés lorsqu'il a été convoqué à un entretien préalable (Cass. soc. 13 décembre 2000 n°98-43809)".

Mais probablement cela a changé.

Pour l'absence je suis contente que vous trouvez cela léger pour être une faute grave et j'aimerais bien aller devant le Prud'homme mais je risque que le montant des indemnités que je peux demander ne couvre pas les frais d'un avocat. Alors peut-être essayer moi-même...

Au cas où je fais ma lettre toute seule quelles indemnités au juste je pourrais demander?

Car s'ils constatent qu'il ne s'agit pas d'une faute grave cela veut dire qu'automatiquement il y aura des indemnités?

Par Visiteur

Chère madame,

En effet je me suis basée sur ce que j'ai trouvé sur l'internet "ce délai de 5 jours ouvrables est un délai minimum, qui pourra être jugé insuffisant dans certains cas, comme par exemple si le salarié était en congés payés lorsqu'il a été convoqué à un entretien préalable (Cass. soc. 13 décembre 2000 n°98-43809)".

C'est un arrêt d'espèce, non publié au bulletin de la Cour de cassation. Autrement dit, sa portée n'est guère intéressante. Et s'il est vrai, que les juges du fond apprécient souverainement que le délai a été suffisant. (Cass Soc. 13 janv. 1993), il n'en demeure pas moins que le délai de 5 jours a ici bien été respecté.

Pour l'absence je suis contente que vous trouvez cela léger pour être une faute grave et j'aimerais bien aller devant le Prud'homme mais je risque que le montant des indemnités que je peux demander ne couvre pas les frais d'un avocat. Alors peut-être essayer moi-même...

Le but du jeu, si vous gagnez, c'est d'obtenir corrélativement à votre indemnité, le remboursement des frais de procédure par votre adversaire (articles 695 et 700 du Code de procédure civile). En conséquence, vous avez tout intérêt à en prendre un. Seul problème dans ce cas: Si vous perdez...

Au cas où je fais ma lettre toute seule quelles indemnités au juste je pourrais demander?
Car s'ils constatent qu'il ne s'agit pas d'une faute grave cela veut dire qu'automatiquement il y aura des indemnités?

Tout à fait, mais il ne faut pas se leurrer à priori, l'indemnité ne sera guère importante. En effet, vous avez une très faible ancienneté qui fait que légalement, même pour un licenciement sans faute grave, il n'y aurait pas d'indemnité de licenciement. Il ne faut donc guère compter sur l'indemnité sanctionnant l'erreur de qualification du licenciement. Je doute qu'elle soit bien supérieure à un mois de salaire.

Très cordialement.