



## Licenciement pour faute grave ...

Par **ANGOT dominique**, le **02/03/2017** à **11:23**

Bonjour,

Je viens d'être licencié pour faute grave. Je perçois en effet indument depuis trois ans une contribution de 20 Euros mensuel par mon employeur pour l'achat d'une carte de transport public (le bus ). Dans les faits, je transmettais pour obtenir le remboursement un bon d'achat ou facture d'une collègue de travail.

Lors de l'entretien préalable au licenciement, mon employeur a évoqué la notion « d'abus de confiance ».

Pour ma part, j'ai plaidé avoir voulu compenser des pertes financières dues à de nombreuses amendes routières sur mon temps de travail. Dans le cadre de mes missions, je me rendais régulièrement à des visites au domicile d'usagers de notre service.

Des pertes importantes (financières et de points permis – 9 points ) dont je faisais part régulièrement à mon responsable de service sans qu'aucune réponse ne me soit apportée. (stages, compensations financières, soutien, etc)

Au cours de l'entretien préalable au licenciement, mon employeur a fait part de réponses actuellement mises en place sur le sujet. Il aurait donc fallu selon lui, que je lui en parle. Pour ma part, j'en ai parlé à mes responsables (chef de service et Directeur de Pôle ).

De plus, depuis deux ans, je subis une forme de harcèlement par un cadre (fonctionnel et non hiérarchique) de mon service. Un harcèlement que j'ai nommé à ma direction par deux courriers et par une prise de rendez vous avec le psychologue du travail de l'entreprise. Une proposition de médiation avait été faite, elle devait se mettre en place mais ...

mon employeur a découvert à ce moment même, et très certainement par révélation de ce cadre fonctionnel, mes demandes indues de prise en charge de ma carte de transport public.

La faute est réelle, mais je trouve la sanction particulièrement lourde (Un licenciement, j'ai 54 ans, jamais eu de sanctions auparavant, 12 ans d'activités dans la même association, de bons rapports, voire de très bons rapports avec ma hiérarchie et mes collègues, pas d'absences maladies, pas de retards professionnels, etc.).

J'ai le sentiment que mon employeur souhaite régler deux problèmes d'un coup. La faute d'un salarié et un conflit professionnel sur fond de « harcèlement », ce qui fait peur à tout employeur.

Qu'en pensez-vous ?? et que puis je en faire ??

Par **P.M.**, le **02/03/2017** à **19:30**

onjour,

Je ne sais pas quand vous avez plaidé cela si c'est devant le Conseil de Prud'Hommes en contestant la faute grave car l'entretien préalable ne peut être assimilé à un Jugement...

Mais cela ne me semble pas être des explications de plus judicieuses car si vous ne respectez pas le code de la route, ce n'est pas de la faute de l'employeur...

En revanche, vous pourriez effectivement plaider cette fois le caractère disproportionné de la sanction et le contexte...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **ANGOT dominique**, le **02/03/2017** à **20:52**

merci pour votre réponse..en effet, les infractions aux codes de la route ne sont pas de la responsabilité de mon employeur. toutefois il semble aujourd'hui trouver des réponses, selon ses propos, à ces difficultés du quotidien du personnel amené à vivre un certain stress dans le cadre de leur fonction..pour autant, je le concède, il n'est pas omnipotent en la matière ou encore providence au sens du terme..

toutefois, je trouve qu'il y a concomitance entre la sanction et le fait de régler un litige de harcèlement nommé depuis deux ans avec un cadre de mon service...je ne sais si cela peut être plaidable alors qu'il y a une faute réelle

Par **P.M.**, le **02/03/2017** à **22:58**

Vous pourriez quand même évoquer le contexte comme je vous l'ai indiqué...