



Licenciement faute grave - abandon de poste

Par **Asmadi**, le **21/02/2011** à **13:42**

Bonjour,

Je viens chercher conseil sur ce forum, car mon patron essaie de me renvoyer pour faute grave. J'ai reçu une notification de mise a pied conservatoire, datée du 17/02.

Je vous explique l'affaire :

Je travaille dans la restauration, j'ai un CDI de serveur. Un midi, exasperé par mon patron avec qui je m'entends très mal, après une énième engueulade injustifiée je quitte l'établissement sous le coup de la colère.

Il était 14h05 ou 14h10, sachant que je devais finir a 14h, ayant fait l'ouverture a 9H le matin. Meme si l'on servait encore du monde, "selon l'usage" j'avais terminé mon service (nos horaires exacts ne sont précisés nulle part et sont selon l'appréciation des employés). Le soir même je suis venu travailler normalement, et je n'en ai plus entendu parler. C'était il y a une quinzaine de jours.

Maintenant il tente de me renvoyer pour faute grave (le motif n'est pas donné dans la lettre mais l'abandon de poste est évident).

Evidemment je refuse et je n'ai pas l'intention de me laisser faire, mais quels sont mes recours ? Dois-je recueillir par écrit les temoignages de mes collegues confirmant que je ne suis pas parti à une heure inappropriée ?

Et pour l'entretien préalable (fixé au 25/02) que dois-je preparer ?

Je pense qu'il refusera tout arrangement a l'amiable, il veut me virer sans frais car en ce moment il a grand besoin d'argent.

IL vaut mieux que je me fasse assister je pense ? Par un syndicat ou un cabinet, mais qui contacter ? (je ne suis pas syndiqué)

Une derniere question : je vais peut-etre devoir aller aux prud'hommes. Comment amorcer la procédure ?

Merci d'avance pour vos réponses ! Qui seront, j'espere, rapides car je suis très inquiet...Faute grave = pas d'indemnités, et ca me fait assez peur comme vous pouvez l'imaginer.

A.

Par **Paul PERUISSET**, le **21/02/2011** à **16:49**

Bonjour,

1. Même si vous êtes licencié pour faute grave, vous aurez droit aux prestations du Pôle Emploi.

2. Vous connaîtrez les faits que l'on vous reproche lors de l'entretien préalable. Faites vous assister soit par un membre du personnel (s'il y a des élus du personnel), soit par un conseiller du salarié extérieur, s'il n'y a pas d'élus (vous n'avez pas besoin d'être syndiqué). La lettre de convocation que vous avez reçue doit indiquer quelle est la possibilité pour vous faire assister.

Attendez d'avoir la lettre de licenciement pour pouvoir éventuellement saisir le Conseil de Prud'hommes, si les motifs indiqués sont contestables.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Asmadi**, le **22/02/2011** à **11:40**

Merci pour votre réponse.

Je sais que j'ai droit aux ASSEDIC même si je suis renvoyé pour faute grave. En parlant d'indemnités je pensais surtout au préavis, qui equivaut a 2 mois de salaire si je ne me trompe pas, et qui va me passer sous le nez.

Le motif du licenciement doit m'être dévoilé lors de l'entretien, mais mon ancien patron me l'a donné, oralement, le jour de la mise a pied. Est-ce que ça pourrait être un leurre pour que j'oriente ma "défense" dans la mauvaise direction ? (j'ai peut-être trop d'imagination mais je n'ai aucune confiance en lui, et je m'attends aux pires coups fourrés de sa part)

Ce que je voudrais, c'est évidemment être licencié pour faute simple, et non faute grave. Je pense pouvoir démontrer que la faute grave est inadaptée. En 3 points :

- Je suis parti après 14h, mon service se terminait à 14H "selon l'usage" (voir 1° post).

- Tous les textes que je lis parlent de la faute grave comme "une action rendant intolérable la présence de l'employé dans l'établissement". Pourtant après cette action, j'ai travaillé tout à fait normalement pendant encore 2 semaines. Mes relations avec mes collègues n'ont pas changées (elles sont excellentes). Peut-on parler dans ce cas de "présence intolérable" ? Je n'en ai pas vraiment l'impression...

- Dernier point, je pourrais essayer démontrer que j'ai été poussé à la faute par mon patron. En effet depuis ma prise de poste, je subis de sa part brimades, moqueries, et surtout injustices criantes. Et je vous assure que ce ne sont pas des paroles en l'air. J'ai plusieurs exemples que je peux vous donner si vous voulez juger. Peut-être même que je convainrais

un ou plusieurs collègues de confirmer par écrit cette situation.

Chose importante : je peux arguer que si je suis parti ce jour-là, c'est justement pour EVITER de commettre une faute grave (i.e des insultes vraiment salées, voire ma main en travers sa gu*ule) tellement j'étais à bout de nerfs.

Que pensez-vous de tout ça ?

Merci de m'avoir lu,

A.

Par **P.M.**, le **23/02/2011** à **01:53**

Bonjour,

C'est justement pourquoi il est important de vous faire assister lors de l'entretien préalable...

Si l'employeur n'a pris la mesure de mise à pied conservatoire que deux semaines après et n'a entamé la procédure de licenciement qu'à ce moment, il aura beaucoup de mal à invoquer une faute grave...

Si vous pouvez invoquer le harcèlement, il me paraît mal venu de vous présenter comme quelqu'un pouvant proférer des insultes ou même devenir violent...

Par **Ytas**, le **23/02/2011** à **08:52**

Oui, il faut à tout prix vous faire assister par un conseiller salarié pendant cette entretien !

Sur la convocation à l'entretien préalable il doit y avoir une phrase qui vous stipule où trouver des listes de conseillers salariés pour votre région. Vu la date c'est URGENT ! vous devez prendre contact avec quelqu'un TOUT DE SUITE car vous devez normalement préparer l'entretien.

Quand avez-vous reçu la convocation ?

ça m'est arrivé aussi et heureusement que je me suis fait assisté, j'avais choisi un conseiller CGT et il a bien fait son boulot.

Par **Asmadi**, le **23/02/2011** à **13:43**

Bonjour Ted,

Bien sûr je n'ai pas l'intention de dire que j'aurais pu devenir agressif ou violent. De toutes façons ce n'est pas le cas ; je suis aussi baraqué que Woody Allen et aussi effrayant que

Charlie Chaplin. Meme mon neveu de 4 ans j'ai du mal a lui faire peur...

Ce que je voulais dire, vous l'avez surement compris, c'est que je suis parti , a bout de nerfs, pour eviter que la situation ne se degrade d'avantage. Il m'accuse de faute grave alors que mon acte etait justement pensé pour prevenir une eventuelle faute.

Voila comment je vois la chose : j'etais acculé, coincé. Je ne pouvais pas m'écraser encore une fois, mais toutes autres forme de reaction m'aurait été nuisible. J'ai choisi la seule option possible sur le moment.

Bonjour Ytas,

J'ai bien sur l'intention de me faire accompagner au rendez-vous. Mais le role de cet accompagnateur n'est pas très clair pour moi. J'ai lu qu'il doit etre la uniquement en tant que temoin, pour pouvoir rapporter une eventuelle faute de procédure.

QU'en est-il exactement ? Si c'est le cas, je vais simplement demander a mon supérieur direct de venir m'assister.

Quel avantage aurais-je a y aller avec un representant syndical exterieur ? Dans ma boite il n'y a pas de delegué / representant donc je peux en choisir un exterieur.

Pour vous répondre : le RAR de mise a pied est arrivé a la poste samedi dernier, 1° jour de la mise a pied. Je ne l'ai eu que ce lundi donc mon patron me l'a notifié oralement samedi matin quand je suis venu travailler.

Le rendez-vous est fixé a vendredi.

Vous dites que votre conseiller CGT a bien fait son boulot. Mais qu'a-t'il fait exactement ? Tous les textes que je lis precisent que l'entretien doit se faire entre employeur et salarié, et que les eventuels assistants ne sont la que pour temoigner de ce qui a été dit.

Merci a vous deux d'avoir pris le temps de me lire et de me répondre.

A.

Par **Ytas**, le **23/02/2011** à **13:53**

Oui le conseiller CGT est là comme "témoin", mais c'est aussi une personne qui peut tempérer (si la moutarde monte au nez de l'un de vous) et qui peut te conseiller sur la marche à suivre après la réunion si il y a licenciement.

Il fait aussi un rapport détaillé sur la réunion qui pourra servir aux prud'hommes si tu dois y aller. Il y décrira ta version, celle de ton employeur, etc.

Par exemple, c'est grâce à mon conseiller que j'ai su que ma convocation n'était pas conforme. Vu qu'il en a parlé, ce sera notifié dans son rapport et toutes ces petites choses peuvent servir après...

Par **P.M.**, le **23/02/2011** à **14:36**

Bonjour,

J'avais bien compris mais je maintiens mon avis car vous n'avez pas selon moi a avoir plusieurs axes pour justifier votre attitude, vous êtes parti avant tout parce que c'était l'heure et qu'apparemment on ne vous paie pas vos heures supplémentaires, qu'en plus, vous n'aviez pas l'intention de subir plus longtemps le harcèlement...

Ce serait reconnaître qu'il y a eu faute même si c'est pour en éviter une autre...

Je ne pense pas, si encore il accepte, que ce sera votre supérieur hiérarchique qui sera votre meilleur allié face à l'employeur, il me paraît évident qu'une personne extérieure à l'entreprise sera plus à même de vous délivrer un compte-rendu de l'entretien plus favorable à votre cause...

Par **Asmadi**, le **23/02/2011** à **15:07**

ok je prends note.

Je vais contacter un syndicat pour me faire assister.

Je vais suivre votre recommandation Ted.

Merci beaucoup pour vos conseils !

Par **P.M.**, le **23/02/2011** à **15:27**

Ce n'est pas contacter un syndicat qu'il vous faut mais aller chercher la liste des Conseillers du Salariés pour les contacter le plus rapidement possible car ils sont souvent très pris...

Par **Ytas**, le **23/02/2011** à **15:30**

Oui, cette liste est disponible en mairie, vous pouvez téléphoner et demander où elle se trouve car elle est disponible sur Internet.

Mais faites vraiment cela au plus vite, on est déjà mercredi :/

Par **Asmadi**, le **23/02/2011** à **15:54**

Oui j'ai déjà cette liste, depuis hier.

Je suis en train de contacter un représentant CGT.

Par **Asmadi**, le **23/02/2011** à **16:20**

je reviens sur le sujet, après avoir eu un conseiller au telephone.

Il apparaitrait que le délai de 5 jours entre le début de la mise a pied et l'entretien n'a pas été respecté :

reception de la lettre samedi (ce jour n'est pas compté me dit-on)

dimanche : jour non ouvrable, pas compté me dit-on.

Lundi + mardi + mercredi + jeudi + vendredi = 5 jours.

Resultat : l'entretien ne peut avoir lieu avant Samedi.

J'ai eu cette info d'un conseiller CGT que je viens d'appeler. Il n'est malheureusement pas libre pour mon entretien mais m'a donné quelques tuyaux.

A-t-il raison au sujet de ces 5 jours ? Sachant que notre etablissement est ouvert le dimanche, compte-t-il comme un jour ouvré ?

Par **P.M.**, le **23/02/2011** à **16:36**

Effectivement, si la convocation à l'entretien préalable ne vous a été remise que samedi les 5 jours ouvrables pleins n'y sont pas et si vous ne l'avez reçue que lundi, c'est pire mais ça ne constitue qu'un vice de procédure qu'il sera toujours temps d'aborder...

J'espère que vos recherches vont vous conduire à trouver un autre Conseiller du Salarié sur l'ensemble de la liste...

Par **Paul PERUISSET**, le **23/02/2011** à **16:45**

Bonjour,

Je précise simplement à Asmadi que les délais dont parlent les intervenants s'entendent à compter de la date de présentation du courrier RAR et non pas à la date de réception.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Ytas**, le **27/02/2011** à **08:14**

Bonjour,

comment s'est passé l'entretien ?

Par **Asmadi**, le **27/02/2011** à **11:09**

Bonjour,

Il s'est très bien passé.

J'y suis allé seul, aucuns des syndicalistes que j'ai contacté n'étaient disponibles...(j'en ai appelé 11 quand même...)

Mon employeur me licencie pour faute simple, et me paie tout ce qui va avec.

On s'est quitté en bons termes.

Je ne m'attendais vraiment pas à ce que ce soit aussi facile, mais tant mieux ! Peut-être que le fait que j'y sois allé seul a joué. On était tous les deux très détendus pendant l'entretien.

En tout cas, je vous remercie tous pour vos conseils et pour le temps que vous avez pris pour répondre à mes inquiétudes.

Bien à vous,

Longue vie à Legavox !

A.

Par **P.M.**, le **27/02/2011** à **11:35**

Bonjour,

C'est sûrement parce que l'employeur s'est rendu compte que la faute grave ne tiendrait pas... Il vous doit donc la période de mise à pied conservatoire + l'indemnité de préavis non effectué + l'indemnité de congés payés + l'indemnité de licenciement si ancienneté de plus d'un an...