



Licenciement abusif ou non ?

Par **Totto58**, le **26/08/2012** à **17:52**

Bonjour, je suis en CDI depuis 9mois dans une petite entreprise.
Je travaille comme assistante pour des vétérinaires.

Tout allait bien jusqu'a que mon collègue tombe malade.

Mes employeurs ont embauché une autre personne pour le remplacer un jour par semaine.
Cette personne à commencé à critiquer mon travail, comme c'était un amis de mes employeurs il a été facile pour lui de me dévaloriser vis à vis d'eux.

Depuis plus rien ne vas, ont me reproche sans cesse des petits trucs, du principalement au faite que je manque d'expérience, car ce sont souvent des reproches sur un travail que je fait lorsque je remplace mon collègue absent.

Finalemnt à mon retour de vacance j'apprend en recevant des demandes d'emploi en réponses à une offre que je vais être remplacé...

En regardant le cahier de rendez vous, je constate que des entretiens d'embauches ont été programmés.

Lorsque j'en parle à un de mes employeurs, il me dit qu'en effet,ils pensent me renvoyer mais que la décision n'est pas prise.

Je lui demande les causes, et il m'annonce que j'ai commis une faute grave, chose vrais mais datant de plus de 5mois et à contester : J'étais toute seule face à une urgence avec un animal, mes employeurs étaient injoignable et j'ai paniqué au vue de la situation, (risque de mort pour l'animal + stress du proprio).

Je me demande donc qu'elles pourraient être les raisons de mon licenciement ?? Une accumulation de petites erreurs ?? Mais je n'ai pas reçu d'avertissement ... ???

Par **moustache**, le **26/08/2012** à **18:16**

Bonjour

Si les faits remontent à il y a 5 mois, votre employeur ne pourra pas les utiliser, conformément à l'article L. 1332-4 du Code du travail.

[citation]Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de

poursuites pénales.[/citation]

Par **P.M.**, le **26/08/2012** à **18:48**

Bonjour,

De toute façon, vous ne pouvez pas anticiper même si vous pourriez essayer de recueillir des preuves comme quoi l'employeur a commencé un recrutement avant même de vous sanctionner...

par ailleurs, il n'est pas nécessaire qu'il y ait eu des avertissements antérieurs pour que l'employeur engage une procédure de licenciement pour laquelle, il devrait vous convoquer à un entretien préalable et je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un [Conseiller du Salarié](#) puisque je présume qu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...

Par **Totto58**, le **27/08/2012** à **12:38**

Bonjour, merci de vos réponses mais j'ai encore une question : On peut renvoyer quelqu'un sans avertissement pour des petites erreurs qui n'existeront probablement plus avec de l'attention et du temps ???

Oui je me ferais assister, et j'ai une preuve du recrutement anticipé.

Par **P.M.**, le **27/08/2012** à **15:05**

Bonjour,

Pour l'instant nous ignorons pratiquement tout d'un éventuel licenciement et du motif qui serait invoqué, y compris d'ailleurs même s'il serait disciplinaire, il me paraît donc impossible de répondre et d'invoquer des moyens de contestation sur de simples hypothèses...

Par **Totto58**, le **04/09/2012** à **12:15**

Bonjour, alors j'ai bien été licencié pour 3 motifs : le premier, des clients se seraient plaints de moi (paraît-il que je serais mal-aimable), le deuxième je ne tiendrais pas compte des remarques que l'on me fait, le troisième, fautes grave remontant à 6mois.

Est-il possible de considérer ce licenciement comme abusif ??

Par **P.M.**, le **04/09/2012** à **14:51**

Bonjour,

Comme cela vous a été dit aucun fait fautif remontant à plus de 2 mois ou dont l'employeur n'a pris connaissance que dans la même période ne peut être sanctionné, par ailleurs, pour invoquer une faute grave, il faut que l'employeur le fasse sous un délai restreint...

Si le licenciement pour les autres motifs n'est pas étayé par des faits précis, il serait vraisemblablement jugé comme sans cause réelle et sérieuse...

Par **seb544**, le **04/09/2012** à **14:52**

Bonjour

il faudrait savoir si la preuve des plaintes des clients est avérée, et si les remarques que vous n'auriez pas tenu compte vous ont été notifiées de façon écrites.

En ce qui concerne la faute grave il y a prescription, et le fait de l'invoquer comme motif de licenciement n'est pas normal.

Pour ma part ce licenciement est donc abusif.