



Licenciement abusif ? Faute lourde ?

Par **kaisersose**, le **01/03/2012 à 22:06**

Bonjour à vous tous internautes.

J'ai besoin de votre aide, mais seulement si vous pouvez m'assurer de la véracité de vos réponses par source sûre.

J'ai été convoqué aujourd'hui à un entretien disciplinaire. La DRH m'a tiré les vers du nez pour que j'avoue mes méfaits au sein de l'entreprise avant de m'exposer les faits.

- Déjà, est-ce que la procédure est respectée ? Ne doit-on pas d'abord exposer les faits, si déjà je me déplace si loin sans me donner une seule raison ?

Suite des évènements, elle m'avoue avoir fait des recherches, avec preuve papier, que j'utilisais une certaine technique pour bénéficier du maximum des primes trimestrielles. En gros, je cumulais les achats des clients sur le même compte client, afin d'avoir une bonne moyenne de commande par client, et avoir donc 100% des primes. Je fausse donc toutes les statistiques établies mensuellement par la société. Il m'accuse de faire cela depuis un mois seulement (chose vraie aussi). Je leur ai avoué que 90% des autres salariés le faisaient aussi sans donner de noms.

Fin de l'entretien, après avoir avoué (peu fier de mon comportement), elle me dit qu'elle va procéder à une mise à pied pour licenciement. Il faut savoir que l'on nous met la pression sur les statistiques jours après jour, j'ai souvent craqué et suis partis en sanglot. On nous parle souvent méchamment dans la hiérarchie. Je sais que ce que j'ai fait est malhonnête mais le mois où je l'ai fait, on me prenait plus au sérieux vu mes chiffres...

Est-ce un licenciement abusif ?

A quoi ai-je recours ?

Puis-je m'en sortir en gardant mon poste ?

Si non, puis-je obtenir un gain s'il y a abus ?

Bien à vous.

Par **P.M.**, le **01/03/2012 à 22:21**

Bonjour,

Il faudrait savoir comment vous avez été convoqué à cet entretien et si c'est par écrit en indiquant que vous pouviez vous y faire assister sachant que lors de la convocation,

l'employeur n'est pas obligé d'indiquer les motifs mais simplement l'objet de l'entretien... De toute façon, tant que vous n'avez pas reçu la mise à pied conservatoire, vous devez normalement retourner travailler et si vous étiez convoqué à un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, je vous conseillerais de vous y faire assister, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité devra être rappelée dans la convocation...

Par **kaisersose**, le **01/03/2012** à **22:33**

J'ai déjà été convoqué et j'étais assisté d'un membre des délégués du personnel.

En effet, demain je continue à travailler mais s'il en résulte un licenciement. est-ce justifier et comment m'en sortir avec quelque satisfaction ?

Merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **01/03/2012** à **23:02**

Oui, mais si c'était simplement un entretien préalable disciplinaire à sanction sans précision qu'elle peut aller jusqu'au licenciement, il doit y en avoir un nouveau normalement... Autrement, il faudrait attendre la lettre du licenciement éventuel qui formera les limites du litige pour le contester...

Par **kaisersose**, le **01/03/2012** à **23:07**

Comme dit dans mon énoncé mise à pied avec peut-être recours au licenciement. Si c'est le cas, quelles en seraient mes possibilités ?