



Licenciement pour faute grave / fraude

Par **theodorian**, le **12/06/2009** à **13:59**

Bonjour,

Je suis salarié d'une entreprise prestataire d'une grosse société de téléphonie mobile. Je traite des réclamations et offres des Gestes Commerciaux aux clients de cette société. J'ai "fraudé" sur mon propre compte client (compte personnel) en m'attribuant des Gestes Commerciaux.

Je viens d'être reçu par ma Direction + DRH afin de me communiquer une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ma DRH m'a indiqué que je serais licencié pour Faute Grave.

Je ne remet pas en cause mon rôle dans cette affaire ni le caractère frauduleux de ce qui m'est reproché.

Concernant les Gestes Commerciaux que je me suis attribué je me suis engagé à les rembourser auprès de la société de téléphonie mobile.

Par contre, en lisant des commentaires sur de nombreux forums, il est indiqué que "pour être considérée comme grave, la faute doit être d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et ce, même pendant la durée de son préavis."

Ce qui m'étonne, c'est que je n'ai pas eu de mise à pied conservatoire. On m'a proposé, en attendant la date de mon entretien, d'être affecté sur un autre service ou de poser des journées de CP. J'ai choisi la seconde solution.

vu que je n'ai pas eu de mise à pied conservatoire et que l'on m'a même proposé de continuer à travailler dans la même entreprise mais sur un autre service (en attendant ma convocation), cela ne doit-il pas plutôt être considéré comme un licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

Merci d'avance pour vos retours et votre aide.

Cdt

Par **fai_**, le **08/07/2009** à **00:31**

si j'en crois mes récentes lectures, la faute grave ne peut être invoquée que s'il y a eu mise à pied conservatoire. Sans cette mise à pied la faute grave ne peut pas être prononcée. Par contre ils peuvent décider une mesure disciplinaire ou une faute simple.
bon courage

Par **Cornil**, le **14/07/2009** à **00:25**

Juste pour mémoire car pour "theodorian", le problème est derrière lui à ce jour de toute évidence.

Mais c'est pour l'information des internautes surfant sur ce forum.

La mise à pied conservatoire n'est nullement une condition nécessaire pour la validité d'un licenciement pour faute grave.

C'est au contraire une mesure exceptionnelle qui n'est valide (car dérogeant à la réglementation concernant les sanctions) que si le licenciement est finalement prononcé pour faute grave, et doit être annulée sinon.

ne pas renverser les logiques de droit!

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bienveillant du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **fai_**, le **20/07/2009** à **13:13**

merci pour la précision Cornil