Image not found or type unknown

Licenciement pour faute grave

Par **THIERRY DUBREUIL**, le **22/08/2018** à **21:01**

Bonsoir

J'ai ete licencié le 30 juillet 2018 pour 2 fautes grave
La première étant une vidéo de moi dansant 4 pas de country avec 2 collaborateurs et cette vidéo s'est passé le 11 Novembre 2017.
La deuxième ayant envoyé des mails d'insultes à mon ex concubine sur sa boite mail pro.

lors de mon entretien à sanction , on m'a reproché pour le premier motif qu'en tant que manager de l'équipe ,je n avais pas à danser pour une question d éthique .Je leurs ait expliquer que ce jour la je n'étais pas le manager de l' équipe de production et que j' étais présent en support pour des travaux de maintenance.Fait appuyé par une attestation de mon collègue superviseur

le deuxieme motif étant ayant utilisé ma messagerie pro pour envoyé des mails d insultes à mon ex concubine qui elle meme est salariée de l'entreprise .J'ai expliqué que de chaque coté des mails avaient été envoyé mais la prise en compte ne s'est faite que d un coté car a aujourd'hui mon ex concubine n'est pas inquiété du tout dus a la relation avec ma resonsable RH

Pour ces deux faits j ai été licencié après plus de 25 ans avec des états de services exemplaires .
Je n'ai eus droit qu'a l'indemnisation de mes congés mais rien au niveau des indemnités de licenciement

pensez vous que je puisse avoir un reccours au niveau prud'homs

Je vous remercie d avance pour vos reponses

T.D

Par **P.M.**, le **22/08/2018** à **21:22**

Bonjour,
De toute façon, vous pourriez exercer un recours mais il n'est pas possible de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes…
L'employeur ne peut pas invoquer des faits remontant à plus de deux mois ou dont il a eu

connaissance depuis le même délai en revanche il peut différencier la sanction entre deux salarié(e)s ayant commis la même faute…
D'autre part, ce n'est pas parce que ce jour-là vous n'exerciez pas vos fonctions que vous ne deviez pas conserver la distance dévolue à votre rang et si c'est vous qui avez commencé à insulter votre ex-concubine depuis la messagerie professionnelle, c'est quand même différent que de vous répondre…
Mais il pourrait être considéré que la sanction extrême que constitue la faute grave est disproportionnée par rapport aux faits si ce sont ceux mentionnés dans la lettre de licenciement et même que cela ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement en tenant compte de votre ancienneté et de vos antécédents disciplinaires...

Par **THIERRY DUBREUIL**, le **22/08/2018** à **21:30**

si je comprends bien votre reponse P.M ,ma responsable RH ayant eus la video debut juillet 2018 par une operatrice que mon collegue a mis en fin de mission alors que celle ci remontais a novembre 2017 ,elle n'etais pas en droit de me sanctionner pour cette raison ?

Par **THIERRY DUBREUIL**, le **22/08/2018** à **21:39**

voici exactement mot pour mot ce qui m' a ete notifié
nous avons été alerté par votre comportement inadapté s'est traduit par une seance filmée de danse avec nombre de vos collaborateursplacés sous votre responsabilité pendant vos heures de travail et au milieu de l'atelier dont vous assuriez la supervision

par ailleur, conscient de la faute commise , vous nous avez informé avoir utilisé la messagerie electronique de la société à des fins personnelles en envoyant des messages insultant et menacant a votre ex compagne elle meme salarié de notre entreprise
nous ne pouvons accepter un tel comportement ,totalement contraire aux attendus de votre fonction de superviseur ,qui plus est expérimenté

Par **P.M.**, le **22/08/2018** à **21:44**

Vous m'avez mal compris puisque j'indique que l'employeur peut invoquer des faits dont il n'a eu connaissance que depuis moins de deux mois, reste à savoir si le document filmé a été obtenu d'une manière loyale...

Par **THIERRY DUBREUIL**, le **22/08/2018** à **22:02**

la vidéo a ete prise avec un telephone portable à mon insus.Je n'ai signé aucun droit à l image .Pour ce qui est de l'utilisation de la messagerie pro , c'est tout de meme moi qui en ai alerté ma responsable RH car j avais besoin de soutien mais à tord

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **22/08/2018** à **22:07**

Vous pourriez essayer d'invoquer une preuve déloyale même si le droit à l'image n'est a priori pas applicable en l'occurrence…
Je ne sais pas quel soutien vous pouviez espérer dans l'usage abusif de la messagerie professionnelle, en tout cas, là, il n'est pas question de moyen déloyal pour obtenir la preuve puisque c'est vous qui en avez fourni l'existence...

Par **THIERRY DUBREUIL**, le **22/08/2018** à **23:05**

Je vous remercie pour tout ces renseignements P.M

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés