



## Licenciement pour faute grave

Par **artemis1210**, le **10/09/2018** à **15:47**

Bonjour,

En poste au service pédagogique dans un organisme de formation reconnu depuis presque 2 ans, j'ai été mise à pied le 31 juillet dernier et convoquée à un entretien préalable au licenciement le 22 août, entre temps (le jour même de ma mise à pied) mon employeur à communiqué auprès de tous les collaborateurs et des élèves sur le fait qu'il avait été obligé de lancer une procédure de licenciement à mon encontre, une offre d'emploi à également été publiée sur internet. Je n'ai donc eu aucune chance de me défendre lors de l'entretien car la décision de me licencier avait déjà été prise..

Le fait principal qui m'est reproché est d'avoir passé un titre rncp dans mon entreprise sans avoir suivi la voie de la VAE, or j'ai eu d'une part l'accord verbal de ma direction, et d'autre part j'ai présenté un projet technique en production ainsi qu'un cahier des charges technico-fonctionnel devant un jury de professionnels qui ont validé mon titre. Je tiens à préciser ce point car on m'accuse d'avoir triché et voler un diplôme.

Par ailleurs la lettre de licenciement reçue le 27 août fait état de manquement à des tâches qui n'étaient pas de ma responsabilité mais de celui du service administratif, je compte donc contester ce même licenciement.

La vraie cause non reconnue par mon employeur étant qu'il n'a pas "accepté" un arrêt de travail de 46 jours que j'ai dû poser suite au décès de ma mère survenu en avril, depuis ma reprise du travail je fais face à des réflexions sur mon "manque de communication" ou des reproches sur mon travail par ma direction.

En y regardant plus près je me rends compte que j'ai n'ai ni eu une visite médicale d'embauche, ni une visite d'information depuis ma prise de poste en 2016 et que j'ai n'ai également pas eu de visite médicale de reprise lors de mon retour d'arrêt maladie.

Je souhaiterais connaître mes recours pour au moins obtenir mes indemnités auxquelles je n'ai pas droit en licenciement pour faute grave car je suis sans ressources depuis le 31 juillet jour de ma mise à pied.

Merci d'avance pour les réponses et aide que vous pourrez m'apporter,

Bien cordialement

Elodie

Par **P.M.**, le **10/09/2018** à **16:50**

Bonjour,

Si devant le Conseil de Prud'Hommes vous parlez d'arrêt de travail "que vous avez dû poser suite au décès de votre mère", vous risquez de ne pas être très convaincant pour qu'il ne soit pas interprété comme de complaisance...

Il faudrait que vous puissiez justifier d'un préjudice pour l'absence des différents visites médicales...

Je présume que vous n'êtes plus en mise à pied conservatoire depuis le 31 juillet et que depuis le licenciement vous a été notifié...

J'ajoute qu'en matière judiciaire ce sont les preuves qui comptent et que les paroles s'envolent...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Pierre DRH**, le **10/09/2018 à 19:04**

Bonjour,

Le licenciement a eu lieu puisque artemis1210 a indiqué avoir reçu la lettre de licenciement le 27 août.

L'absence de visite de reprise est importante pour le recours que vous pouvez formuler devant la juridiction prud'homale. La Cour de cassation considère, en effet, que le contrat de travail est suspendu en l'absence de visite de reprise. Si votre défenseur syndical ou votre avocat est efficace, cela pourrait être déterminant...

Pour « presque 2 ans d'ancienneté », l'indemnité de licenciement, si vous l'obtenez, sera de moins d'un demi-mois de salaire. En plus si les prud'hommes vous donnent satisfaction, vous aurez droit au paiement de votre préavis et 10 % de ce préavis en indemnité de congés payés ainsi qu'à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un maximum de deux mois de salaire avec un an d'ancienneté (moins de 2 ans).

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **10/09/2018 à 19:29**

Donc si le licenciement a été notifié légalement, ceci confirme que l'intéressé n'est plus en mise à pied conservatoire et qu'il a dû ouvrir une indemnisation par Pôle Emploi...

Il y a quelques nuances à prendre en compte lorsque la reprise du travail a eu lieu même en absence de visite de reprise...

Nous ignorons quelle est l'indemnité de licenciement puisque, sauf erreur de ma part, nous ne connaissons pas d'une manière certaine la Convention Collective applicable...

[L'art. 9 de la convention collective nationale des organismes de formation](#) est moins favorable que le Code du Travail qui prévoit du salaire brut par année de présence mais pourrait effectivement s'ajouter une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de minimum un mois de salaire brut et au maximum 2 mois...