



licenciment pour faute lourde

Par **arnaud0002**, le **01/02/2011** à **13:27**

bonjour

je suis responsable de magasin pour un grossiste en piece automobile

j'ai ete mis a pied conservatoire hier a 14h
depuis hier 10 personnes fouille le magasin(inventaire,interroge le personnel,verifie les
compte,ect)

je ne sais pas pour quelle motif
ont il le droit?

de plus je suis dans cette entreprise depuis 4 ans
et je n est jamais pu prendre les rtt qui me sont du

je me fait aucun doute sur le resultat ce seras un licenciment
pour faute lourde je ne suis pas le premiers dans cette societe
et je pense que je ne serais pas le dernier!!!!

que doivent il me payer
rtt? congé?

est ce que je peut pretendre a l indemnité de chomage

je suis desolé pour les fautes c est pas mon fort!!!!

merci d avance

Par **P.M.**, le **01/02/2011** à **23:03**

Bonjour,

Certaines constatations éventuellement faites en dehors de votre présence pourraient être contestées...

Pour les jours RTT, il faudrait pouvoir prouver que vous avez été empêché de les prendre par l'employeur, en tout cas ceux de l'exercice en cours devraient vous être indemnisés...

Une faute lourde est très rarement reconnue par les Juridictions, il faudra donc le moment venu examiner le motif figurant dans la lettre de licenciement...

En tout cas, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise par un [Conseiller du Salarié](#) comme cela doit être rappelé dans la convocation...
Tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi...

Par **arnaud0002**, le **02/02/2011** à **04:51**

bonjour,

merci pour c est info

j ai oublié de préciser que c est accord cadre ne sont pas noté sur ma fiche de paie alors qu il y as bien l emplacement mais la case est vide!!!

de plus nous sommes presque 50 cadres et a ma connaissance personnes ne l ai prend car en "off" on nous a fait comprendre que ce n etait une chose a faire

certaine personnes ont voulu savoir ou etait c est accord cadre il as etait repondu qu il etait sur un comteur temps

doit on etre informé du compteur temps?
qui doit ouvrir le compteur temps?
a quoi sert il?

de plus apres ma mise a pied on ma demander de remettre mes clef de l entreprise (ce que j ai fait)
un serruriers est venu remplacer les serrures du magasin apres mon depart

une mise a pied conservatoire n est pas une sanction
on t il le droit de le faire?

merci de votre reponse

cordialement
arnaud

Par **P.M.**, le **02/02/2011** à **09:27**

Bonjour,

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés pour consultation un exemplaire actualisée de la Convention Collective applicable ainsi que des autres accords collectifs applicable dans l'entreprise...

Par principe, les salariés doivent être informés de leurs droits y compris donc des jours RTT...

Effectivement, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction c'est une mesure destinée à éloigner le salarié de l'entreprise en raison de la gravité de la faute commise (grave ou lourde) en attente du licenciement envisagé pendant le temps de la procédure, elle est donc à durée indéterminée...

Pendant la mise à pied conservatoire, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré, l'employeur doit engager la procédure le plus tôt possible et même après l'entretien préalable prononcer le licenciement pour faute grave ou lourde rapidement, s'il veut que cette qualification soit retenue...

Si finalement le licenciement, n'était pas pour faute grave ou lourde ou s'il n'était pas notifié, la période de mise à pied conservatoire devrait être payée...

Par **arnaud0002**, le **11/02/2011** à **04:12**

bonjour,

suite a ma demande j'ai eu mon entretien préalable a sanction pouvant aller jusqu'au licenciement suite a ma mise a pied conservatoire.

j'ai ete tres surpris les sujet aborder etait des fautes de management et de gestion du magasin

- non respect de procedure
- qu'ej'avais amener un pc portable personnel a des fins personnelles
- que je n'avais pas encore regler une facture personnelle
- qu'il manquait des marchandises dans le stock(sans m'accuser de vol)
- que j'avais empreinté de l'espèce dans la caisse(qui était remis)
- que mon management ne correspondait pas a leur vision de celui ci

donc une multitude de choses comme celle ci

l'entretien a etait cordial,lors de cet entretien la drh m'a informé "qu'il n'était pas question d'un licenciement mais d'une sanction interne"

le délégué du personnel présent, a la fin de l'entretien m'a fait une attestation expliquant comment c'était passé l'entretien et a marqué dessus les dires de la drh concernant le fait du non licenciement.

peuvent-ils quand même me licencier ?

peuvent-ils mettre d'autres motifs que ceux invoqués lors de l'entretien dans une lettre de licenciement ?

merci de votre réponse et à bientôt

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **07:49**

Bonjour,

Ce qui est déjà étonnant, c'est que l'entretien préalable ait eu lieu à votre demande puisque

normalement avec concomitance à la mise à pied conservatoire vous auriez dû y être convoqué même s'il pouvait être retardé pour les besoins de l'enquête...

Vous ne précisez pas si vous êtes encore en mise à pied conservatoire mais si finalement il n'y a pas de faute grave ou lourde retenue, cette période devra vous être rémunérée...

Donc, apparemment, plus question de faute lourde et même plus de licenciement alors que normalement l'employeur devait s'accorder 2 jours ouvrables de réflexion avant de faire part de sa décision...

Normalement, l'employeur ne peut pas invoquer à l'appui du motif de la sanction d'autres griefs que ceux exposés lors de l'entretien préalable et pour lesquels vous avez eu la possibilité de vous expliquer...

Par **arnaud0002**, le **11/02/2011** à **11:31**

merci pour cette reponse

excuser moi pour l'erreur du debut de mon courrier(beaucoup de chose dans ma tete)c est bien eu qui mon convoquer

il ne mon pas preciser si j etait encore en mise a pied conservatoire

est ce que cela change quelque chose si j y suis encore?
peuvent il quand meme me licencié?

encore merci pour vos information ca fait du bien au moral

arnaud

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **12:07**

Vous devez quand même bien savoir s'ils vous ont demandé de reprendre le travail en supprimant la mesure de mise à pied conservatoire...

L'employeur peut tout faire, après il reste à savoir si c'est abusif mais vous devriez le savoir bientôt...

Par **miyako**, le **11/02/2011** à **16:53**

bonjour,

si pas de licenciement ,la mise à pied n'a plus de raison d'être.

Vous devez reprendre votre travail ,sauf notification ,mise à pied disciplinaire,avec sa durée.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/02/2011** à **18:04**

Mais pour l'instant il faut attendre la notification de la sanction éventuelle ou d'être avisé qu'il n'y en aura pas...