



Procédure de licenciement en cours...

Par **gwanna**, le **02/07/2009** à **21:39**

Bonjour,

j'ai été mis à pied à titre conservatoire pour une procédure de licenciement à titre personnel (2 ans et demi d'ancienneté)!

La cause de cette procédure est que ma femme (marié en communauté de biens) a créé son entreprise (www.maboiteabonbon.com) début d'année sur une activité commerciale qui fait concurrence à une entreprise soeur de celle où je travaille (je n'est pas travaillé pour cette dernière). Je rappelle que sur mon contrat de travail je n'ai pas de clause de non-concurrence; juste une clause d'exclusivité que j'ai respecté! Je vous informe aussi que dans l'entreprise de ma femme, je ne suis pas non plus conjoint-collaborateur mais le siège social est à notre adresse de domicile.

Est-ce que cette procédure est justifié? Mise à part l'amour propre et la fierté de ma direction...

PS: autre complication: je suis salarié protégé car depuis avril 2009 je ne suis plus le secrétaire de notre CHSCT!

Merci de me donner quelques infos et procédure à suivre... J'ai une réunion préalable prévue mercredi 8 juillet 2009; merci aussi de votre rapidité!

JAM

Par **Cornil**, le **04/07/2009** à **16:01**

Bonsoir "gwanna"

A mon avis la procédure de licenciement ne tient pas la route dans le cas que tu exposes, encore moins avec mise à pied conservatoire, qui suppose une faute grave!

Tu n'as pas vraiment la main dans la procédure: après l'entretien préalable, l'employeur doit demander l'avis du CE, puis solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail (qui à mon avis refusera).

Ce refus entraînerait l'obligation pour l'employeur de cesser la mise à pied et de payer les salaires relatifs à celle-ci (cass soc 2 mars 2004, n° 01-44962)

Bon courage et bonne chance.

Ps : je présume que tu étais élu du personnel au CHSCT, car on peut être secrétaire du CHSCT en qualité de représentant de l'employeur!

J'ajoute que l'employeur doit notifier immédiatement la mise à pied conservatoire à L'IT! Pas sûr qu'il ait pensé à le faire! Mais ce n'est pas à toi de le lui signaler...

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole 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 **gwanna**, le **04/07/2009** à **16:55**

Bonjour "Cornil"

merci tout d'abord d'avoir répondu à ma question!

Ensuite, je pense aussi comme toi, que cette procédure à mon encontre ne tient pas la route mais cela dit ma direction assistée de son DRH trouvera bien n'importe quelle histoire pour étayer mon dossier!

Dans cette position, je ne sais pas si je dois contre attaquer ou essayer de trouver un accord "à l'amiable" comme de toute façon ça ne me dit plus rien de travailler pour cette direction!

PS: je rappelle que je suis technicien Méthodes au sein d'un service technique avec lequel je reste en bonnes relations...

Merci encore...

JAM

Par **Cornil**, le **04/07/2009** à **22:56**

Bonsoir Jam.

Si tu as envie de t'en sortir dans les meilleures conditions, il vaut mieux laisser l'employeur s'enfermer et commettre des erreurs, tout en contestant la réalité et le sérieux de toute faute grave. Si l'employeur a mentionné le fait de faute grave qu'il retient dans ta convocation, il ne peut pas comme cela en changer ensuite...

Il sera toujours temps de négocier ensuite, en position de force meilleure.

"Contre-attaquer", je ne vois pas sur quelle base...

Ceci n'est pas un conseil juridique (monopole d'avocat), juste un simple avis.

Bon courage et bonne chance.

Par **gwanna**, le **06/07/2009** à **15:58**

Bonjour Cornil,

merci encore pour ton "simple avis". Je serai fixé sur mon sort, mercredi 8 juillet après la

réunion préalable!

A bientôt...

PS: on est lundi 6 juillet et je n'ai toujours rien reçu comme lettre de griefs graves à mon égard de la part de mon employeur???

JAM

Par **Cornil**, le **06/07/2009** à **16:09**

Bonsoir "jam"

Oui, bon, ce n'est pas strictement obligatoire pour un salarié ordinaire que de mentionner dans la lettre convocation à EP, même avec mise à pied conservatoire, les motifs invoqués. Mais cela la fout mal pour un salarié protégé compte tenu de l'information nécessaire à l'inspecteur du travail.

Si l'employeur a pensé à la faire...

Bon courage et bonne chance.