



## Mise à pied suite à une altercation

Par **desruelles**, le 12/12/2014 à 21:57

Bonjour,

Mon conjoint a eu une altercation avec son dirigeant. Celui ci lui a demandé suite à de ne plus revenir dans l'entreprise avant son licenciement et que son salaire ne lui sera pas versé pendant cette période.

N'ayant pas reçu de convocation à un entretien préalable, mon ami à contacter à plusieurs reprises son DRH par courrier et a enfin reçu sa convocation à l'entretien préalable.

Que lui conseillez vous?

Merci

Par **P.M.**, le 12/12/2014 à 22:12

Bonjour,

Il faudrait savoir si la mise à pied conservatoire a été notifiée par écrit...

De toute façon, je conseillerais au salarié de se 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 cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **desruelles**, le 12/12/2014 à 22:23

Rien n'a été notifié par écrit. Est ce une erreur de l'entreprise?

Par **P.M.**, le 12/12/2014 à 22:50

Cela pourrait être surtout une erreur du salarié si l'employeur prétendait qu'il est en abandon de poste...

Par **Pierre DRH**, le 13/12/2014 à 11:14

Bonjour,

J'espère que ce n'est pas l'intention de l'employeur. Les courriers envoyés par votre conjoint

l'ont-ils été en lettre recommandée avec accusé de réception et parlent-t-ils de la mise à pied ?  
Cordialement

Par **chatoon**, le **13/12/2014 à 18:59**

Bsr,

Si l'employeur manoeuvrait dans le but, devant le conseil de prud'hommes, de faire endosser à son salarié la responsabilité de son absence subséquemment à sa mise à pied conservatoire qu'il aurait lui-même notifiée, cela caractériserait le délit d'escroquerie au jugement.

Cette pratique ne serait pas novatrice.

Par **P.M.**, le **13/12/2014 à 19:46**

Bonjour,

Sauf que la mise à pied à pied conservatoire n'ayant pas été notifiée par écrit, l'employeur pourrait prétendre qu'il ne l'a jamais décidée et que c'est le salarié qui a abandonné son poste...

Ce ne serait pas la première fois que cela se produirait...

Par **desruelles**, le **14/12/2014 à 16:17**

Mon conjoint n'a malheureusement pas envoyé ses courriers en recommandé. Sur le coup l'employeur pourrait l'attaquer pour injure et abandon de poste en plus?

Il fallait absolument que mon mari est un document écrit pour la mise à pied? Qu'aurait du t'il faire sans ce document? Rester à l'entreprise?

Comment se défendre dans ce cas?

Merci beaucoup de votre aide

Par **desruelles**, le **14/12/2014 à 17:12**

Est ce que son chef d'établissement avait le droit de le mettre à pied alors que celui-ci a été impliqué dans l'altercation? N'est ce pas un abus de pouvoir?

Par **P.M.**, le **14/12/2014 à 21:47**

Bonjour,

Je n'ai pas dit que ce sera forcément ce que fera l'employeur mais il y a un risque...

Ce qu'aurait pu faire le salarié, c'est relater immédiatement les faits dans une lettre recommandée avec AR par laquelle l'employeur lui avait intimé l'ordre de quitter l'entreprise et donc qu'il y a été contraint, qu'il se mettait donc à sa disposition à son domicile tout en continuant à être payé...

L'employeur même s'il est partie prenante dans l'altercation peut quand même user de son pouvoir disciplinaire et estimer qu'une mise à pied conservatoire est nécessaire pour écarter le salarié de l'entreprise le temps de la procédure...

L'essentiel maintenant est à mon avis que le salarié se fasse assister lors de l'entretien préalable...

Par **desruelles**, le **14/12/2014 à 22:22**

Est ce qu'on peut reprocher à l'employeur le fait de ne pas avoir notifié la mise à pied, d'avoir attendu deux mois pour envoyer la convocation à l'entretien préalable...?

Comment faire au mieux pour éviter le licenciement pour faute grave?

Quels sont les points à faire attention à l'entretien et après l'entretien?

Par **P.M.**, le **14/12/2014 à 23:18**

Mais si l'employeur réfute avoir décidé d'avoir décidé d'une mise à pied conservatoire, vous ne pouvez rien lui reprocher à ce niveau s'il prétend à un abandon de poste du salarié, tout au plus pourrait-il être invoqué le fait qu'il ne se soit pas enquêré de la situation du salarié par lettre recommandée avec AR en lui enjoignant de reprendre son poste...

Le mieux est de voir avec la personne qui assisterait le salarié lors de l'entretien préalable l'attitude à tenir mais il faudrait déjà rester calme pour que l'altercation ne reprenne pas...

Par **desruelles**, le **15/12/2014 à 00:38**

Il s'agit d'une petite société qui n'a pas de délégué du personnel.

Si le règlement stipule une mise à pied de 15 jours maximum est ce que ça aurait du s'appliquer dans le cas de mon mari?

Merci de votre aide

Par **P.M.**, le **15/12/2014 à 01:18**

Pour le moment aucune sanction n'a été prononcée, elle le serait après l'entretien préalable au cours duquel, si la convocation précise que c'est une sanction qui peut aller jusqu'au licenciement, s'il n'y a pas Représentants du Personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un [Conseiller du Salarié](#)...

La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction...

Par **chatoon**, le **15/12/2014 à 06:14**

Bonjour,

La seule sanction d'une mise à pied conservatoire trop longue est la requalification en mise à pied disciplinaire. Autrement dit, la mise à pied vaut sanction à l'encontre du salarié, lequel ne peut plus être sanctionné pour les mêmes faits. Deux mois entre la notification verbale de la mise à pied conservatoire et la convocation, c'est beaucoup trop long pour une mise à pied conservatoire.

Par **P.M.**, le **15/12/2014 à 09:14**

C'est loin d'être la seule sanction puisque ça peut rendre le licenciement qui serait intervenu sans cause réelle et sérieuse ou simplement d'annuler la faute grave si elle était invoquée... La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction sauf requalification qui n'est pas forcément la meilleure demande à faire...

Je rappelle que la mise à pied conservatoire en l'occurrence n'a jamais été notifiée par écrit donc que si l'employeur la réfute, elle n'existe pas et cela pourrait se transformer en abandon de poste du salarié...

J'espère que chacun pourra comprendre cela avant d'intervenir sur un sujet sans en saisir les enjeux...

A moins que l'on nous sorte maintenant le coup de l'aveu judiciaire sans doute sous la torture si l'employeur réfute la mise à pied conservatoire...

Par **desruelles**, le **15/12/2014 à 10:56**

Donc selon vous il vaut mieux faire profil bas pour pas que l'employeur n'attaque pour un abandon de poste.

Par **P.M.**, le **15/12/2014 à 12:13**

Il vaut mieux déjà que le salarié se fasse assister lors de l'entretien préalable donc nous ne savons toujours pas s'il est indiqué pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et ensuite vois ce qui s'y passe et ce qui lui sera reproché pour pouvoir fournir ses explications puisque c'est le but...

Par **desruelles**, le **15/12/2014 à 14:44**

Sur la convocation de l'entretien préalable il est indiqué pour sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par **P.M.**, le **15/12/2014** à **15:59**

Donc, s'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise, le salarié peut s'y faire assister par un Conseiller du Salarié ce qui devrait être indiqué ainsi que le lieu et l'adresse où la liste peut être retirée sachant qu'elle peut être aussi disponible sur le net suivant les départements...

Par **desruelles**, le **15/12/2014** à **16:28**

Merci de votre réponse. La convocation a lieu demain. Donc j'en serai plus à ce moment là.

Par **desruelles**, le **18/12/2014** à **14:20**

Mon mari a été licencié pour faute grave, que peut il faire maintenant?

Par **P.M.**, le **18/12/2014** à **16:02**

Bonjour,

L'employeur ne pouvait pas annoncer le licenciement dès l'entretien préalable puisqu'il doit se réserver 2 jours ouvrables donc il faudrait savoir si le salarié, comme je lui avais conseillé, était assisté pour pouvoir prouver ce vice de procédure si le salarié ne lui a pas notifié par écrit...

S'il n'a pas encore sa lettre de licenciement, il faudrait attendre qu'il la reçoive pour contester le licenciement auprès du Conseil de Prud'Hommes mais vous n'indiquez pas quel motif a été indiqué par l'employeur lors de l'entretien préalable et qui devrait se retrouver sur la dite lettre de licenciement...

Par **Pierre DRH**, le **18/12/2014** à **20:50**

Bonsoir,

Lorsque vous répondrez à la question essentielle posée par tedforum sur les motifs indiqués sur la lettre de licenciement, vous pourrez aussi indiquer quand la convocation à l'entretien préalable a été reçue, car il existe un délai légal de cinq jours ouvrables minimum à respecter par l'employeur avant l'entretien préalable. De cette manière, il y aura tous les éléments.

Cordialement

Par **desruelles**, le **19/12/2014** à **00:11**

Le délai des 5 jours a bien été respecté.

L'employeur de mon mari lui a juste notifié par oral qu'il comptait le licencier mais il n'a rien mis par écrit.

Par contre mon mari était accompagné.

L'employeur n'a pas le droit de donner le résultat de sa sanction lors de l'entretien préalable c'est bien ça?

Merci de votre aide Pierre DRH et pmtedforum

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **00:32**

L'employeur n'a effectivement pas le droit d'annoncer la sanction lors de l'entretien préalable puisqu'il ne peut la notifier qu'au moins 2 jours ouvrables après et au plus un mois...

Il faudrait que le salarié demande à la personne qui l'a assisté de rédiger un compte-rendu de l'entretien s'il ne lui a pas proposé...

Par **desruelles**, le **19/12/2014** à **00:59**

Je vais conseiller à mon mari de le faire. Même si la sanction n'a été annoncée qu'oralement, mon mari peut attaquer son employeur sur ce sujet.

Comment préparer au mieux la saisie du conseil prod'hommal?

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **01:22**

Il est difficile de vous répondre déjà parce que nous ne connaissons toujours pas le motif du licenciement...

Par **desruelles**, le **19/12/2014** à **01:31**

Il faut donc attendre la réception de la lettre de licenciement?

Par **P.M.**, le **19/12/2014** à **08:48**

Bonjour,

De toute façon, mais le salarié doit bien savoir ce qui lui a été reproché lors de l'entretien préalable, si c'est un mystère ou que vous ne voulez pas le dire, il vaudrait mieux l'annoncer...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **04:14**

Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 30 octobre 2013  
N° de pourvoi: 12-22962  
Publié au bulletin Rejet

M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président  
SCP Monod et Colin, SCP Piwnica et Molinié, avocat(s)

---

Texte intégral  
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 29 mai 2012) rendu sur renvoi après cassation (Soc., 19 octobre 2010, n° 09-41. 688), que M. X..., engagé le 13 mars 2000 en qualité d'éducateur spécialisé par l'association Alter égaux, a été mis à pied, le 14 octobre 2005 ; que le 20 octobre suivant, l'association lui a adressé une convocation à entretien préalable à un éventuel licenciement, et l'a licencié pour faute grave, le 8 novembre 2005 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes alors, selon le moyen :

1°/ qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que trois jours ouvrés et non six jours se sont écoulés entre les deux mesures ; qu'en se bornant à affirmer que l'employeur avait laissé s'écouler un délai de six jours entre les deux mesures, ce qui était inexact et insuffisant à justifier sa décision, la cour d'appel a méconnu les prescriptions de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ qu'il résultait des constatations de l'arrêt attaqué que la mise à pied avait été qualifiée de conservatoire dès sa notification et qu'elle avait été rapidement suivie de l'engagement de la procédure de licenciement puisque trois jours ouvrés seulement s'étaient écoulés entre les deux mesures ; qu'en jugeant néanmoins que, faute de concomitance entre les deux mesures, la mise à pied présentait un caractère disciplinaire interdisant qu'elle soit suivie d'un licenciement prononcé pour les mêmes faits, la cour d'appel a violé l'article L. 1332-3 du code du travail ;

3°/ que si les juges du fond apprécient souverainement les éléments de preuve versés aux débats, ils n'en sont pas moins tenus de motiver précisément leur décision et de répondre aux conclusions des parties ; qu'en ne donnant aucune précision sur les témoignages et les courriers écartés et en s'abstenant de répondre aux conclusions de l'association qui affirmait que l'auteur de la lettre anonyme, mineure au moment des faits, avait postérieurement maintenu ses déclarations en signant ses courriers, la cour d'appel n'a pas satisfait aux

exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que l'employeur avait notifié au salarié sa mise à pied et qu'il n'avait engagé la procédure de licenciement que six jours plus tard sans justifier d'aucun motif à ce délai, la cour d'appel a pu en déduire que la mise à pied présentait un caractère disciplinaire nonobstant sa qualification de mise à pied conservatoire et que l'employeur ne pouvait sanctionner une nouvelle fois le salarié pour les mêmes faits en prononçant ultérieurement son licenciement ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel n'était pas tenue de répondre à de simples arguments ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association Alter égaux aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Alter égaux à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trente octobre deux mille treize.

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **04:26**

S'il est établi que l'employeur a notifié verbalement son licenciement à votre mari, alors le licenciement est nécessairement abusif (ou sans cause réelle et sérieuse).

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **13:39**

Bonjour,

Je rappelle qu'en l'occurrence, le salarié n'a apparemment aucune preuve de la mise à pied conservatoire qui lui a été indiquée oralement...

Encore une fois c'est inexact que le fait que le licenciement soit annoncé lors de l'entretien préalable le rend abusif, c'est un vice de procédure et rien de plus...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **13:47**

Alors là je m'attendais à tout de votre part, sauf à ça !

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **14:00**

Je savais que je pouvais encore vous surprendre et la Cour de cassation aussi...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **14:07**

Ne mêlez pas la Cour de cassation à vos âneries !

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **14:32**

A chaque fois que vous prononcez ce mot à mon encontre, vous vous faites moucher...

Je suis bien obligé de me référer à la Jurisprudence pour dénoncer vos inepties en

l'occurrence par l'[Arrêt 01-44354 de la Cour de cassation](#) :

[citation]la décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable constitue une irrégularité de procédure et **n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse**[/citation]

hi han ! hi han !

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **18:21**

Vous avez raison d'imiter l'âne, cela vous va si bien !

Encore une fois, vous interprétez mal un arrêt de la Cour de cassation. Celle-ci ne dit à aucun moment que la décision prise par l'employeur avait été notifiée verbalement au salarié, si tel avait été le cas l'arrêt aurait confirmé l'existence d'un licenciement abusif.

Ce message s'adresse principalement aux autres lecteurs, car je sais que pmtedforum est un sérieux cas désespéré.

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **18:54**

Vous êtes d'un tel ridicule, quand vous saurez que tout ce qui concerne l'entretien préalable constitue un vice de procédure, même d'ailleurs s'il n'y en a pas d'organisé, vous comprendrez peut-être...

Mais bien sûr vous allez nous trouver sans aucun doute un Arrêt de la Cour de Cassation confirmant vos dires...

Vous êtes vraiment sûr que vous tenez à continuer vos études en Droit car cela risque d'être long, très long...

En attendant, vous devriez éviter de tromper les lecteurs comme vous le faites régulièrement et pas seulement sur ce forum...

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **19:23**

Un indice peut-être :

[citation]Ma chère Consoeur,

Je partage totalement votre analyse. Dans mes dossiers, l'attestation du Conseiller du Salarié a souvent été déterminante pour faire constater **l'existence d'un vice de procédure et notamment la notification orale du licenciement lors de l'entretien** ("la décision a été prise de vous licencier").

Les conseillers du salarié ont d'ailleurs pris l'habitude (du côté de NANTES pour le moins) de directement rédiger des attestations conformes à l'article 202 du NCPC.

[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier...](#)

Si vous les traitez eux aussi d'ânes, ils ne vont pas être contents...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **19:30**

C'est moi qui ai raison, un point c'est tout !

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **19:35**

Encore des âneries de la Cour de Cassation :

- [Arrêt 88-42261](#) :

[citation]Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer à la salariée des dommages-intérêts pour procédure irrégulière, alors que, d'une part, l'entretien préalable, quels qu'aient été les termes utilisés par le représentant de l'employeur et les projets ultérieurs de celui-ci, ne pouvait avoir pour effet de rompre le contrat de travail qui devait normalement se poursuivre jusqu'à la lettre de licenciement, point de départ du délai-congé ; qu'en retenant, dès lors, que l'employeur n'avait pas respecté le délai de réflexion d'un jour franc exigé par l'article L. 122-14-1 du Code du travail, bien qu'il ait ultérieurement notifié par lettre recommandée avec accusé de réception le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-4 du Code du travail ; alors, d'autre part, qu'aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de réparer l'irrégularité qu'il a pu commettre en énonçant prématurément, à l'issue de l'entretien préalable, sa décision de licencier ; qu'à supposer dès lors qu'en l'espèce, l'employeur ait fait part à l'intéressée en fin d'entretien de sa décision définitive de la licencier, cette irrégularité a été réparée par l'envoi d'une lettre de licenciement respectant le délai légal ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait prononcé le licenciement au cours de l'entretien préalable, a décidé, à bon droit, que **la procédure était irrégulière**

[/citation]

hi han ! hi han !

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **19:35**

Je ne discute plus avec un schizophrène

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **19:40**

C'est lui qui a raison, c'est tout...

Voilà un argument juridique de poids, je me demande qui perd contact avec la réalité mais il vient de sortir du rouge sur un autre forum tellement il répondait bien...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **19:45**

Pour les autres lecteurs,

Cet arrêt ne dit pas que le prononcé d'un licenciement au cours de l'entretien préalable n'est pas abusif, il affirme simplement que la procédure est irrégulière du fait que le licenciement ne pouvait être notifié avant l'expiration d'un délai de deux jours ouvrables après le terme de l'entretien préalable.

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **19:47**

Je vois qu'on fait dans la diffamation publique concernant la vie privée maintenant Pntedforum ? Allez traire les vaches cela vous conviendra mieux je pense !

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **19:59**

Bien sûr, bien sûr, la Cour aurait, comme les avocats, eu l'ânerie de considérer qu'il y avait vice de procédure alors qu'en fait c'était aussi un licenciement sans cause réelle et sérieuse... Diffamation qui relèverait des faits exacts relevant de la vie privée sur un espace public, c'est nouveau aussi...

Je vois que vous êtes très proche des bêtes de somme, âne, vache, il est vrai que vous avez un fardeau trop lourd à porter pour vous tout seul, c'est un forum juridique, vous confondez Cour de Cassation et cour de ferme...

L'invective est plus facile pour vous que l'argumentation juridique...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **20:47**

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 28 octobre 1998

N° de pourvoi: 96-44168

Non publié au bulletin Rejet

Président : M. WAQUET conseiller, président

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par Mme X... Marie-Christine, demeurant ...,

en cassation d'un jugement rendu le 26 mars 1996 par le conseil de prud'hommes d'Altkirch (section industrie), au profit de M. Bruno Y..., demeurant ...,

défendeur à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 8 juillet 1998, où étaient présents : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonctions de président, Mme Lebée, conseiller référendaire rapporteur, MM. Ransac, Bouret, conseillers, Mme Girard, conseiller référendaire, M. de Caigny, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Lebée, conseiller référendaire, les conclusions de M. de Caigny, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur les moyens, tels qu'ils résultent du mémoire annexé au présent arrêt :

Attendu que M. Y..., engagé le 2 août 1993 par la société AAE en qualité d'électricien, a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, entretien devant se dérouler le 17 mai 1995 ; que les relations de travail ont cessé à cette date ;

Attendu que l'employeur fait grief au jugement attaqué (conseil de prud'hommes, Altkirch 26 mars 1996) de l'avoir condamné à payer des dommages-intérêts pour licenciement abusif et non-respect de la procédure de licenciement ;

Mais attendu que le conseil des prud'hommes a fait ressortir que l'employeur avait notifié verbalement au salarié son licenciement au cours de l'entretien préalable ; qu'il en a déduit exactement que la procédure de licenciement n'avait pas été respectée et qu'à défaut d'énonciation de motifs le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, peu important les motifs invoqués ultérieurement ; que dès lors il a, à bon droit, condamné l'employeur au paiement d'une indemnité réparant tant le préjudice résultant du licenciement que celui résultant du non-respect de la procédure ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... Marie-Christine aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit octobre mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit.

Analyse

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes d'Altkirch (section industrie) , du 26 mars 1996

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Licenciement notifié verbalement au cours de l'entretien préalable.

Textes appliqués :

Code du travail L122-14-1

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **20:49**

vous n'argumentez pas , vous inventez espèce de mythomane

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **20:58**

Sauf, que vous ne comprenez rien et que vous ne faites pas de différence entre d'une part, l'annonce qu'il y aura licenciement et d'autre part, qu'il soit notifié sans énonciation des motifs avec interruption des relations de travail lors de l'entretien préalable c'est la même chose lorsque le salarié reçoit son solde de tout compte lors de l'entretien préalable...

Par **chatoon**, le **21/12/2014** à **21:03**

vous êtes débile, joyeux Noël quand-même , vous faites pitié !

Par **P.M.**, le **21/12/2014** à **21:06**

Encore de l'argumentation juridique...

Chacun peut s'apercevoir que votre agressivité ne ressort certainement pas d'une personne saine d'esprit, vous devriez retourner sur l'autre forum, ils s'ennuient de vous...

Par **Pierre DRH**, le **22/12/2014** à **10:08**

Je ne souhaite pas participer à des polémiques que je trouve regrettables sur un forum destiné à renseigner des personnes posant des questions. S'il y a débat, il serait souhaitable d'en rester aux arguments et avis juridiques, et non dans le manque de respect et même l'injure.

Concernant la question relative à l'annonce du licenciement pendant l'entretien, je ferai deux observations :

1 - il est courant que le salarié ne perçoive pas bien la différence entre l'énoncé des motifs de licenciement avec une intention évidente d'y donner suite et le fait que l'employeur dise expressément « j'ai décidé de vous licencier », ou encore « vous êtes licencié ». Choses qui ne sont pas les mêmes. J'imagine de plus que beaucoup d'employeurs sans DRH ne sont pas très clairs dans leur expression...

2 – pour ce qui est de la question de savoir s'il y a simplement non-respect de la procédure ou absence de cause réelle et sérieuse la différence entre les deux repose sur les faits qui seront analysés soit comme l'annonce d'une décision déjà prise de licencier (dans ce cas, c'est un non-respect de la procédure), soit comme une notification verbale, sans lettre énonçant les motifs, (dans ce cas, cela revient à une absence de cause réelle et sérieuse), même si ultérieurement l'envoi d'une lettre tente de régulariser le licenciement.

Etant donnée la difficile perception des nuances évoquée au point 1, les juges me semblent ne retenir la version du licenciement verbal et donc de l'absence de cause réelle et sérieuse que lorsque les éléments de faits et de preuves leur apparaissent véritablement convaincants, ce qui doit être rare, car généralement les employeurs envoient une lettre de licenciement et calculent la rupture à partir de celle-ci.

Voir : Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 1998, N°: 96-41688 :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000073906>

Pour le reste, notamment les conséquences de la durée démesurée de la mise à pied, il n'est pas possible de se prononcer sans connaître les motifs énoncés par l'employeur pour le licenciement, puisqu'il n'y a semble-t-il pas de preuve de la mise à pied.

Bien cordialement

Par **chatoon**, le **22/12/2014** à **10:53**

Bonjour,

Je suis d'accord sur le 1) mais pas sur le 2). L'annonce de l'employeur au salarié d'une décision déjà prise de licencier vaut notification verbale de licenciement, si elle est faite avant ou sans lettre de licenciement. Dans pareil cas, il y a non-respect de la procédure de licenciement doublé d'une absence de cause réelle et sérieuse. C'est ainsi qu'il faut se garder de répondre à certaines questions du salarié lors de l'entretien. La meilleure réponse est "vous allez recevoir un courrier".

Par **chatoon**, le **22/12/2014** à **11:08**

J'ai modifié mon précédent message pour le rendre encore plus clair, car si l'annonce de licenciement n'est pas faite directement au salarié par l'employeur ou un délégataire de pouvoir tel qu'un DRH, mais par des salariés qui n'ont pas ce pouvoir, alors il y a une distinction à opérer entre la prise de décision de licenciement et sa notification qui n'en est pas une dans ce dernier cas. Ce que la Cour de cassation tend à faire sanctionner par l'allocation de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure c'est la seule prise de décision en dehors de toute notification, verbale ou écrite, dès l'issue de l'entretien, lequel est suivi d'un délai de deux jours ouvrables ayant pour but la réflexion de l'employeur avant justement de prendre sa décision.

Par **Pierre DRH**, le **22/12/2014** à **11:33**

La jurisprudence de Cour de cassation, soc., 29 octobre 2003, N°: 01-44354, cité par pmtedforum dans les échanges, montre bien qu'il faut faire une différence entre l'annonce prématurée d'une décision (« j'ai décidé de licenciement » ou « je vais vous licenciement ») qui est analysée en un non-respect de la procédure et la notification orale du licenciement (« vous êtes licencié ») qui, si elle peut être prouvée, notamment par la rupture effective à cette date, sera analysée en un licenciement abusif. Il est important de bien relire les deux jurisprudences (celle du 29 octobre 2003 et celle du 23 juin 1998), les faits ne sont pas les mêmes et la sanction non plus. Cqfd.  
Cordialement

Par **chatoon**, le **22/12/2014** à **11:54**

Les termes dénués d'ambiguïté "je vais vous licenciement" indique clairement, selon moi, qu'il notifie au salarié son intention de le faire. Là où l'employeur doit s'appuyer pour se défendre c'est sur son absence d'intention de faire savoir au salarié qu'il va le licenciement, cette simple expression d'intention à l'endroit du salarié suffit à valoir notification de rupture faisant courir le délai-congé. Mais cette question étant de pur fait, les juges du fond sont souverains pour l'apprécier.

Par **P.M.**, le **22/12/2014** à **12:54**

Bonjour,  
Mais personne ne pourra vous convaincre puisque, d'après vous, vous avez raison c'est tout mais il se fait que la langue française comporte des nuances sur lesquelles s'attardent les juges même si d'après vous, c'est à tort, car je vais vous licenciement ou je vous licenciement, ce n'est même pas la même chose, mais heureusement vous nuancez maintenant votre propos contrairement à celui de votre message du 21/12/2014 à 04:26...

Par **desruelles**, le **26/12/2014** à **18:36**

Je suis désolée de soulever des débats.

La phrase dite à mon mari était "je vous mets à pied jusqu'au prononcé de votre licenciement".

Par **P.M.**, le **26/12/2014** à **18:58**

Bonjour,

Ce qui n'a rien à voir avec une notification du licenciement et je pense qu'il serait difficile de faire considérer cela comme une annonce de celui-ci...

Si vous voulez que l'on essaie de vous aider encore, vous pourriez si vous le souhaitez nous indiquer le contenu de la lettre de licenciement si toutefois il est prononcé lors de sa réception...

Par **desruelles**, le **28/12/2014** à **22:01**

Voici le contenu de la lettre:

Nous avons eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute grave. En effet, le 11 octobre 2014, M. Nom et prénom de mon mari a eu une altercation violente avec insultes envers son manager Nom et prénom du manager.

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement à la date du 11 octobre 2014, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

En outre, votre comportement constituant une faute lourde, vous n'aurez pas droit à l'indemnité de congés payés.

Par **miyako**, le **28/12/2014** à **22:28**

Bonsoir,

La faute lourde ne devrait pas être retenue par le conseil des prud'hommes.

Quant à la lettre de licenciement elle me paraît ,pas assez explicite et détaillée pour justifier une faute grave .Tout au plus un licenciement pour cause réelle et sérieuse , pas certain .....?

Il faudra donc aller devant le conseil des prud'hommes sur le fond.

Prenez contacte avec un syndicat ,ou l'aide judiciaire si vous y avez droit.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **28/12/2014** à **23:49**

Bonjour,

Il est déjà à retenir avant toute autre considération qu'apparemment l'engagement de la procédure de licenciement est beaucoup trop tardive si la convocation à l'entretien préalable est postérieure au 11 novembre 2014 pour pouvoir invoquer une faute grave qui doit l'être sous un délai restreint, la faute lourde étant à écarter d'office puisqu'il faudrait qu'il y ait eu intention de nuire à l'employeur...

Il y aurait aussi lieu de contester même la cause réelle et sérieuse car les insultes ne sont pas assez précises, en fonction aussi des éléments de preuves dont dispose l'employeur...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **chatoon**, le **29/12/2014 à 02:30**

Au vu de tous les messages de desruelles qui précèdent, il semble que le 11 octobre 2014 l'employeur avait déjà notifié à son salarié son intention de licencier, tout en voulant respecter une procédure qui ne servait plus à grand chose. Cet état de fait est confirmé dans la lettre de licenciement elle-même, qui vaut acte sous-seing privé faisant pleine foi quant à la date d'effet de la rupture. Cette lettre est rédigée en termes suffisamment clairs pour pouvoir être soumise au contrôle de la Cour de cassation en cas de dénaturation par les juges du fond. On commence en effet à comprendre le véritable sens de "je vous mets à pied jusqu'au prononcé de votre licenciement". Je ne vois en effet nul part l'adjectif "éventuel" précédant le terme "licenciement". Enfin, je vous conseille également d'aller consulter un avocat ou un délégué syndical.

Par **P.M.**, le **29/12/2014 à 08:55**

Bonjour,

La phrase "je vous mets à pied jusqu'au prononcé de votre licenciement" indiquerait bien que la notification du licenciement est à venir et qu'il n'a pas eu lieu lors de l'entretien préalable tout au plus que l'employeur l'a imprudemment annoncé, ce qui ne constituerait qu'un vice de procédure et avant d'en arriver à la Cour de Cassation, le Conseil de Prud'Hommes devrait en apprécier souverainement puis éventuellement la Cour d'Appel s'il y a cause réelle et sérieuse et il ne suffirait pas de bâtir toute l'argumentation sur ce seul point...