



Modalités de licenciement pour faute

Par Visiteur

Voici les faits :

Un éducateur sportif est en cdi dans une association loi 1901.

Une plainte vient d'être déposée (il y a 15 jours) à son encontre pour attouchements sur mineurs de plus de 15 ans (enquête préliminaire en cours).

Le président de l'association (l'employeur) veut entamer une procédure de licenciement pour faute grave en commençant par une mise à pied conservatoire.

As-t-il le droit de le mettre à pied ? As-t-il le droit de le licencier ? Qu'en est-il de la présomption d'innocence ?

Aucun fait n'est pour le moment établi. S'il y a un procès, ce sera de toute façon dans plusieurs mois.

Merci de votre aide.

Par Visiteur

Chère madame,

Un éducateur sportif est en cdi dans une association loi 1901.

Une plainte vient d'être déposée (il y a 15 jours) à son encontre pour attouchements sur mineurs de plus de 15 ans (enquête préliminaire en cours).

Le président de l'association (l'employeur) veut entamer une procédure de licenciement pour faute grave en commençant par une mise à pied conservatoire.

As-t-il le droit de le mettre à pied ? As-t-il le droit de le licencier ? Qu'en est-il de la présomption d'innocence ?

C'est très mince.

Tout licenciement ou sanction doit être motivé par des faits précis. Le simple fait qu'une personne dépose plainte n'est en principe pas de nature à justifier un licenciement. Faute de preuve, le licenciement serait sanctionné pour défaut de cause réelle et sérieuse et serait, comme vous le mentionnez, une violation de la présomption d'innocence.

Après, tout dépend des circonstances de la plainte, et des éléments à charge contre l'éducateur sportif.

Si la procédure pénale aboutit, le conseil des prud'hommes ne pourra que confirmer le licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Ca y est, le comité directeur de l'association a décidé de la mise à pied conservatoire de l'éducateur et l'a convoqué à l'entretien préalable.

pour eux, le fait qu'il y est un doute est synonyme de faute grave (le doute = la faute).

D'après ce que j'ai compris, le licenciement va être très rapide et surtout ne sera pas lié à la procédure judiciaire.

Durant son entretien, l'éducateur va, bien entendu contester les faits qui lui sont reprochés que peut-il faire de plus ?

Merci

Par Visiteur

Chère madame,

Ca y est, le comité directeur de l'association a décidé de la mise à pied conservatoire de l'éducateur et l'a convoqué à l'entretien préalable.
pour eux, le fait qu'il y est un doute est synonyme de faute grave (le doute = la faute).

Ce qui est un interprétation à mon sens abusive des textes. L'éducateur n'étant pas responsable de ce "doute", je ne vois pas comment cela pourrait être analysé comme une faute.

Durant son entretien, l'éducateur va, bien entendu contester les faits qui lui sont reprocher que que peut-il faire de plus ?

Après le prononcé du licenciement, il devrait prendre un avocat et contester le licenciement devant le conseil des prud'hommes pour défaut de cause réelle et sérieuse.

Très cordialement.