



Licenciement pour faute grave et démission

Par Mrboy

Bonjour,

J'ai été mis à pied par mon entreprise le 30/10/2024.

J'ai été reçu lors d'un entretien préalable le 20/11/2024 et je suis à ce jour toujours pas retourné sur mon lieu de travail.

L'entreprise a visiblement 30 jours ouvrés pour m'envoyer ma sanction (qui sera un licenciement j'en suis certain).

Entre temps, j'ai signé un CDI pour janvier 2025.

Je suis à ce jour au 10/12/2024 sans retour sur ma possible sanction.

Je souhaite savoir s'il est judiciable d'envoyer une lettre de démission, et si cela pourrait accélérer le calcul de mon solde tout compte ? Ou cela ne changerait rien car une sanction est en cours ?

En calculant 30 jours ouvrés depuis l'entretien préalable, je tombe au 6 janvier 2025, et je commence mon nouveau cdi cette semaine là.

Merci pour votre retour

Par kang74

Bonjour

Qui dit démission, dit préavis : par de là cela ne vous sera pas bénéfique, cela ne changera rien au délai et je rappelle, que contrairement à un licenciement, il n'y a pas de droit au chômage (utile si le nouvel employeur ne vous garde pas) ... ni de contestation possible .

Que dit l'entreprise, quant à cette notification de licenciement tardif ? A t elle une explication ? Que s'est il dit à l'entretien ? Quand l'employeur aurait il connaissance de la faute ? Avez vous vérifié l'adresse ?

Je vous conseille de garder toutes communications entre vous, enveloppes et accusé de réception inclus .

En effet, si rien n'explique ce délai excessif de mise à pied, il serait judicieux de contester et de faire valoir l'abus de droit car cela fait plus d'un mois que vous êtes mis à pied ...

Par Mrboy

Le représentant du personnel des syndicats m'a juste informé que mon entreprise avait 30 jours ouvrés pour me faire suivre ma sanction, et que généralement, ils aiment l'envoyer à la fin du délais ouvrés.

Lors de l'entretien, les fautes ont été énoncées et reconnues.

L'entreprise a eu connaissance des fautes avant de me convoquer le 30/10 et de me mettre à pied à titre conservatoire.

Par Prana67

Bonjour,

Êtes vous en mise à pied CONSERVATOIRE depuis le 30 Octobre ?

Si oui pouvez vous préciser quand le courrier de convocation a été envoyé concernant l'entretien du 20/11 ? A priori ce délai peut être considéré comme trop long, sauf si l'employeur peut justifier de raisons spécifiques pour ce délai.

L'employeur a jusqu'au 19 décembre pour vous signifier votre sanction qui ne pourrait être autre chose qu'un licenciement pour faute grave vous privant de préavis.

Vous pouvez donc vous considérer libre de travailler ailleurs à partir de cette date.

Par kang74

Plus de 30 jours de mise à pied, si aucune raison autre que de vous nuire existe, c'est effectivement abusif .

Seule une enquête, du CSE ou une plainte au pénal pourrait expliquer ce délai .

Mis à part si vous êtes payé pendant ce temps là (certains employeurs le font par prudence)

Par de là, si vous n'êtes pas payé, vous pouvez faire courir la rumeur que vous saisissez le CPH pour cet abus de droit si vous ne recevez pas votre notification avant la fin de la semaine : cela devrait les faire se bouger ...

Par Mrboy

Merci pour votre réponse.

On m'a remis en main propre le 30/10 la convocation pour l'entretien préalable du 20/11, et il est bien indiqué dessus mise à pied conservatoire oui.

Par Mrboy

Et j'ai effectivement ma rémunération suspendue depuis le 31/10 oui.

La RH présente lors de l'entretien m'a indiqué que c'était 30 jours ouvrés, ce que le représentant syndical du personnel m'a également confirmé?

Par kang74

Pour la notification du licenciement, oui, et c'est un maximum qui doit avoir une raison .

M'enfin une mise à pied de plus d'un mois est abusive !!

La cour de cassation a jugé, plusieurs fois, que le délai entre mise à pied et entretien de plus de 7 jours était abusif !

La mise à pied conservatoire ne doit pas être utilisée comme sanction, juste le fait de vous éloigner de l'entreprise le temps d'engager la procédure de licenciement .

Donc mise à part contexte particulier (plainte, enquête) la mise à pied conservatoire doit être de courte durée si on ne veut pas qu'elle soit qualifiée de vexatoire et amène réparation du préjudice .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007042046/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007042046[/url]

Jurisprudence ou même si le licenciement pour faute est fondé, l'employé a été indemnisé .

Il serait temps que ce délégué syndical se forme ...

Après, voilà, les informer de cela ... c'est aussi prendre le risque, qu'au final, ils ne vous licencient plus, sachant qu'ils devront vous indemniser .

Par Prana67

L'employeur a un mois calendaire pour envoyer la sanction et pas 30 jours ouvrés. Au plus tard le 19 décembre le courrier devra être envoyé.

A votre place j'attendrais tranquillement que le courrier arrive et ensuite direction CPH mais faites vous aider par quelqu'un d'autre que votre délégué syndical qui n'y connaît rien.

Par Mrboy

Au vu des faits qui me sont reprochés et que j'ai reconnu en les expliquant, je ne pense pas que je sois dans une position me permettant de saisir les CPH.

Je ne pense pas qu'il y ait une plainte en pénal, mais peut être une enquête interne effectivement.

Je vais attendre d'ici au 19/12 pour voir s'il y a quelque chose au courrier?

Par kang74

Même si les faits sont incontestables, l'employeur doit respecter le formalisme .

Ce pourquoi un licenciement peut être vu comme abusif, même si la faute est grave et ne fait aucun doute .

Donc mis à part s'il y a enquête interne il n'y a aucune raison de rester plus d'un mois en mise à pied .

Par Prana67

En plus vous avez reconnu les faits, il n'y a donc aucune raison de faire trainer à part vous nuire vu que vous n'êtes pas payé pendant ce temps et que vous ne pouvez pas travailler ailleurs.

Au CPH vous n'allez pas contester la faute, mais la lenteur de la procédure qui n'est pas justifié. Enfin à vous de voir si vous voulez attaquer, moi je n'hésiterais pas.

Par Mrboy

J'ai effectivement reconnu les faits, mais je pense que la lenteur de la procédure s'explique par une possible enquête interne, afin de connaître un possible préjudice financier, je n'ai pas eu volonté de nuire à mon entreprise.

Je ne peux malheureusement pas en dire plus sur un forum car cela reste confidentiel.

Mais effectivement, j'ai reconnu les faits, j'ai expliqué la raison lors de l'entretien préalable et cela va de soi que la sanction sera un licenciement pour faute grave.

En revanche, cela fait quand même presque 6 semaines que je suis mis à pied à titre conservatoire, et 3 semaines depuis l'entretien préalable?

Je ne me vois pas aller au CPH pour me plaindre d'une lenteur de procédure vu la cause du licenciement? je préfère me faire tout petit.

Par Mrboy

Mais du coup je n'ai aucun visuel et n'ai aucune information quand mon solde tout compte me sera versé