



Licenciement abusif avec chantage

Par **nathcollin**, le **20/09/2016** à **09:36**

bjr ,rnmon employeur me propose un licenciement pas très honnête en grande distri je suis travailleur reconnue handicapée ,hier il m'a fait une proposition a l'amiable selon lui en me proposant de rester chez moi a compter du 1er octobre et de me licencie ainsi pour faute grave,il ne veut pas de rupture conventionnelle et encore moins d'un départ négocié en date car je lui propose de rester jusqu'à début décembre,car av mon handicap je ne peut trouver du travail facilement.rn (surdité complète d'une oreille)peut t'il être considérer comme une faute lourde ou grave ce genre de proposition par ses supérieurs car il ne suit pas la bonne procédure légal et puis-je l'obliger a négocier mon départ a la date que je souhaite....c'est a dire 1er décembre par exemple rnmerci pour une réponse concrète et précise.rnd'avance merci rncdl  

Par **morobar**, le **20/09/2016**    **12:08**

Bonjour,rn[citation]hier il m'a fait une proposition a l'amiable selon lui en me proposant de rester chez moi a compter du 1er octobre et de me licencie ainsi pour faute grave[/citation]rnCette proposition n'a pas de sens, d'autant qu'il n'est pas obligé de licencier le salarié "en abandon de poste".rnVous courez donc le risque de rester plant  e chez vous sans aucune ressource, pas même le chômage.rn[citation])peut t'il être considérer comme une faute lourde ou grave ce genre de proposition par ses supérieurs car il ne suit pas la bonne procédure légal [/citation]rnCe concept n'existe que pour le salarié et non pour l'employeur.rnLorsque l'employeur commet une erreur, c'est soit un manquement à ses obligations, soit une erreur de procédure.rnMais vous avez des atouts pour négocier une rupture conventionnelle:rn* vous lui indiquez que connaissant ses souhaits de vous dégager, vous embaucherez à reculons et en chaussures de plomb pour l'obliger à sanctions et

licenciement, risque pour lui de finir aux Prudhommes d'où frais de défense et condamnation quasi assurée* vous lui indiquez que vous pouvez compte tenu de votre handicap, tomber souvent malade et entamer une reconnaissance de maladie professionnelle, ce qui théoriquement lui interdira sauf prise de risque, de vous licencier durant vos arrêts de travail.rn* vous lui confirmez être d'accord pour une rupture négociée, ce qui est le cout minimum pour lui (et une faible indemnisation pour vous).