



Licenciement pour absence total de motivation

Par **adrien72**, le **02/02/2017** à **09:54**

bonjour,
Mon mari est en cour de licenciement. Tout a commencer lorsque que mon mari a fait une demande de formation via le fongicif. Il a eu un entretien avec son employeur qui lui a dit qu'il ne pouvait pas lui permettre de faire la formation car il n'avait personne pour le remplacer, il lui a également reprocher de travailler a 80% en congé parental. Nous avons reçu une lettre en recommander comme quoi il demande a ce que la formation soit repoussée a septembre, ce qui ne nous pose aucun probleme. entre temps nous avons fait une demande de semaine de congé sans soldes comme tt les ans qui a été refuser il est bien-sur en droit , mais il lui refuse en stipulant "Refus pour désorganisation de l'équipe pour une personne qui travail a 80%". Nous avons ensuite reçu la lettre en recommander pour entretien préalable au licenciement. Mon mari a eu son entretien hier après midi ou il a eu une mise a pied immédiate pendant le déroulement de la procédure. Il lui reproche "Absence totale de motivation et d'intérêt pour votre métier" mais aussi " Comportement inacceptable qui déstabilise l'équipe et altère qualité et productivité". Sachant qu'il n'a jamais eu d'avertissement, ni d'entretien avec un responsable a ce sujet depuis les 11 ans qu'il occupe sont poste.
Nous sommes dans l'impasse,
- Est ce un licenciement simple ou bien pour faute grave? -Va t'il toucher son salaire pendant la mise a pied?
-Combien de temps peut il avoir de mise a pied au maximum?
-Qu'elle recours pouvons nous avoir?
Merci a l'avance pour vos réponses.

Par **Lag0**, le **02/02/2017** à **13:10**

Bonjour,
S'il y a une mise à pied conservatoire, c'est que l'employeur envisage un

licenciement pour faute grave. La mise à pied ne sera pas payée si le licenciement pour faute grave est bien prononcé.

Par **ASKATASUN**, le **02/02/2017** à **15:26**

Bienvenue,
[citation]Qu'elle recours pouvons nous avoir? [/citation]
A ce stade de la procédure disciplinaire, un seul recours est possible, la contestation des récriminations portées à l'encontre de votre mari auprès de l'employeur par courrier RAR.
Comme vous le savez peut être, l'article L 1232-1 du Code du Travail dispose que le licenciement doit revêtir une cause réelle et sérieuse pour être justifié.
La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation énonce que pour être réelle, la cause doit être objective, existante et exacte.
Elle doit donc relever de faits qui se sont réellement passés et non du ressenti de l'employeur.
La cause devra être sérieuse. Le caractère sérieux renvoie à un (des) fait(s) commis par le salarié ayant un certain degré de gravité.
Autrement dit le reproche d'"*Absence totale de motivation et d'intérêt pour votre métier*" doit être illustré par des faits précis ayant un impact sur l'exécution du contrat de travail de votre mari.

Par **morobar**, le **02/02/2017** à **15:50**

Ceci dit, si le licenciement est avéré, c'est le conseil des prudhommes qui est seul compétent pour en connaître et personnellement je ne conseille jamais à un salarié d'écrire, dans ces conditions, à l'employeur sans avis de son futur défenseur.

Par **Lag0**, le **02/02/2017** à **16:18**

[citation]Autrement dit le reproche d'"Absence totale de motivation et d'intérêt pour votre métier" doit être illustré par des faits précis ayant un impact sur l'exécution du contrat de travail de votre mari.[/citation]
Ce seul grief ne serait, de toute façon, pas constitutif d'une faute grave, en revanche :
[citation]mais aussi" Comportement inacceptable qui déstabilise l'équipe et altère qualité et productivité".[/citation]
Ca, ça peut l'être si avéré...

Par **adrien72**, le **03/02/2017** à **09:14**

Merci à tous pour vos réponses.
Lag0 en ce qui concerne le comportement, mon mari n'a jamais eu de conflit avec ses collègues même si effectivement il ne leur parle pas beaucoup mais il fait son travail. quel comportement pourriez s'avérer être une faute grave?

Par **morobar**, le **03/02/2017** à **09:45**

Bonjour, [citation]quel comportement pourrez s'avérer être une faute grave[/citation] Il n'y a pas de règles générales. Ainsi en matière d'insultes publiques: Dans un groupe de maçons, apostropher un collègue avec des vulgarités genre "connxxx"n'a pas le même sens que les mêmes mots utilisés dans un bureau ou par un clerc de notaire. C'est donc à l'appréciation de faits réels, certes, mais remis dans un contexte.

Par **ASKATASUN**, le **03/02/2017 à 10:16**

[citation]Lag0 en ce qui concerne le comportement, mon mari n'a jamais eu de conflit avec ses collègues même si effectivement il ne leur parle pas beaucoup mais il fait son travail. quel comportement pourrez s'avérer être une faute grave?[/citation] Il n'y a pas de définition de la faute grave autre que celle qui s'évince de l'abondante jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation et qui se résume à un fait (ou un ensemble de faits) qui rend impossible la poursuite du contrat de travail, notamment en période de préavis. Dans le cas de votre mari que vous nous exposez, le fait d'être peu loquace, peut être distant avec ses autres collègues n'est bien évidemment pas une faute grave. Pas même une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf si dans son poste votre conjoint est chargé d'encadrer, d'animer, de diriger une équipe de travail, tâches pour lesquelles l'employeur attend qu'il soit un bon communicant ! ?

Par **adrien72**, le **03/02/2017 à 10:41**

Merci de votre réponse ASKATASUN. Mon mari travaille dans une usine il est seulement technicien donc il travaille juste avec ses machines.