



Licencier pour insubordination

Par **Pascale76**, le **22/05/2009** à **00:31**

Bonjour, je viens de recevoir une notification de licenciement pour insubordination. Les faits reprochés : Avoir tenu des propos insultants et agressifs envers mon chef... Naturellement c'est pas vrai car mon chef ne peut pas le justifier. Par ailleurs, il est marqué que j'ai 3 mois de préavis. Je viens d'envoyer une lettre de contestation. Questions : 1- Est-ce une faute grave et si oui je n'aurai pas du avoir de préavis? 2- Puis-je demander de bénéficier de mon DIF sachant que j'ai envoyé une lettre de contestation? merci d'avance pour vos réponses

Par **jrockfalyn**, le **22/05/2009** à **18:13**

Bonjour, j'aime beaucoup la formule "*Naturellement c'est pas vrai car mon chef ne peut pas le justifier*". Les faits rapportés sont-ils faux parce qu'il ne peut pas les prouver ou bien parce que vous n'avez pas tenu les propos qu'on vous prête? Mais la question n'est pas là... 1. L'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, définit les comportements fautifs et les sanctions disciplinaires en réponse. Il est libre du choix de la sanction. Ainsi, même en cas de faute grave, l'employeur peut choisir de moduler sa répression en infligeant seulement un licenciement pour motif réel et sérieux. Mais s'il fait exécuter un préavis travaillé il ne peut plus se prévaloir de la faute grave et devra verser l'indemnité de licenciement (cour de cassation - Chambre sociale 12 juillet 2005). Attention la solution n'est pas la même si l'employeur ne fait pas exécuter le préavis mais se contente de verser une indemnité compensatrice de préavis : cette décision n'implique pas que l'employeur ait renoncé à se prévaloir de la faute grave (Cass. soc., 29 oct. 1996). 2. Dès lors que le préavis est travaillé, l'employeur ne peut plus se prévaloir de la faute grave. En conséquence, plus rien n'empêche le salarié de demander à bénéficier du DIF : seules la faute grave ou la faute lourde excluent l'application du DIF. En cas de licenciement, le salarié peut demander,

avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La demande doit être formée avant l'issue du préavis, mais l'action peut être suivie après la rupture du contrat.

cordialement

Par **Pascale76**, le **23/05/2009** à **01:40**

Bonjour,

je vous remercie pour vos réponses.

Pour répondre à votre première question... non je n'ai jamais tenu de propos insultants en vers mon manager. Il a inventé de toute pièce ces motifs pour juste se débarrasser de moi. Il a vrai problème relationnel. J'ai subi à plusieurs reprises des bassesses qui frôlent le harcèlement. Et quant je dis qu'il ne peut pas prouver ces accusations...

Par ailleurs, ce dernier souhaite annuler la procédure de licenciement pour me réintégrer (faute de preuve et de témoins). Cela qui pousse à vous soumettre d'autres questions:

1- Est ce que je peux refuser la réintégration si toutefois cette dernière est formulé par écrit et comment? car je préférerais partir que de continuer à vivre ce cauchemar tous les jours

2- Comment faire pour partir sans problème et ne plus avoir à croiser ce dernier dans des procédure judiciaire sans fin?

Merci d'avance

Par **jrockfalyn**, le **23/05/2009** à **11:51**

Bonjour,

Curieuse volte-face, en effet, de la part de votre employeur, qui aurait intérêt (s'il ne veut pas de problème) à "recadrer" votre manager... Travailleriez-vous, par hasard, dans la grande distribution ?

Dès lors que le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, la décision de l'employeur est prise et le contrat est rompu (il prendra fin à l'expiration de la période de préavis).

Si l'employeur souhaite revenir sur sa décision, il ne peut le faire qu'avec l'accord du salarié. Celui-ci n'est pas tenu d'accepter le retour en arrière de l'employeur et il peut préférer saisir le conseil des prud'hommes en contestation de la décision. Contestation qui sera d'autant plus aisée que le repentir de l'employeur étayera l'absence de motif réel et sérieux de l'employeur.

Une fois le contrat rompu, la place est largement ouverte à une transaction avec l'employeur : la transaction (art. 2044 du code civil) permet, par une convention, de mettre un terme à un conflit en cours ou un litige à naître. Chaque partie doit alors faire des concessions réciproques. Une fois signée, la transaction éteint le litige et les parties renoncent à toute action judiciaire ultérieure.

A bientôt

Par **Pascale76**, le **24/05/2009** à **23:20**

Bonsoir,

je vous remercie pour toutes ces lumières apportées à mon dossier.

Oui, je travaille dans la grande distribution.

merci beaucoup

Par **hhhhhl**, le **06/08/2013** à **15:13**

Bonjour

J'ai également reçu une lettre recommandée AR pour insubordination caractérisée ainsi que pour le motif suivant dénigrement et insulte vis à vis d'un cadre de l'entreprise.

savoir que les propos rapportés dans cette lettre sont totalement différents de mon entretien au préalable et dont je n'ai pu être représentée, comment puis-je contester? [fluo]merci[/fluo]

Par **Lag0**, le **06/08/2013 à 16:06**

Bonjour,
Vous ne précisez pas ce qu'est cette lettre RAR, un avertissement, un licenciement, autre ?

Par **hhhhhl**, le **06/08/2013 à 23:49**

Bonsoir,
C'est une lettre RAR pour licenciement pr faute grave.
Merci de votre retour

Par **pepelle2**, le **07/08/2013 à 01:21**

Bonjour
Alors la seule façon de contester est la saisie du conseil des prud'hommes où vous devrez prouver que ce que contient la lettre (c'est cela qui est important et pas ce qui s'est dit pendant l'entretien)est faux.
PS: on ne peut pas être " représenté" pendant un entretien de licenciement mais seulement " accompagné" ...

Par **Lag0**, le **07/08/2013 à 07:45**

[citation]PS: on ne peut pas être " représenté" pendant un entretien de licenciement mais seulement " accompagné" ...[/citation]
nou encore "assisté"...

Par **hhhhhl**, le **07/08/2013 à 10:15**

Alors comment prouver ce qui a été dit est faux sachant que je suis également aller à l'inspection du travail et que je leur ai dit que j'ai un enregistrement qui prouve le contraire (ils m'ont dit impossible de l'utiliser car fait à leur insus), faut-il que j'envoie également une lettre RAR pour contester ce licenciement?
De plus on a voulu m'évincer de cette boîte depuis un mmt avant même que j'ai l'entretien avec ma DR ma responsable parlait déjà de poste vacant et que c'était un peu délicat parce que j'étais en CDI (je sais c'est pas beau d'écouter aux portes).
Ah oui 2ème fait reproché: dénigrement et insulte vis-à vis d'un cadre de l'entreprise, ils ont une attestation sur l'honneur d'une autre responsable magasin, le truc c'est qu'ils mettent le nom et le prénom du gars entre "" or je ne connaissais ni son nom, ni son prénom franchement je me rappelle pas d'avoir dit petit con mais plus le deuxième mot qui suit prétentieux ms en cravate ça m'étonnerait que j'ai dit ça, bref est-ce que ces 2 motifs pour vous constituent un licenciement pour faute grave sachant que je n'ai jamais eu d'avertissement?
Merci