Licenciement sans motif

Par **Piper**, le **16/01/2007** à **18:02**

Une de mes connaiscance à reçu une lettre recomandé de son employeur lui informant qu'il avait le regret de le licencié sans lui donner de motif.

Cette personne travaille dans une entrepirise de moins de 20 salaries, il est en CDI depuis 5 ans. Il n'est pas le plus vieux salarie de l'entreprise. Ce monsieur à une trentaine d'année.

Il n'as jamais eu aucun reproche ni de s'employeur et s'entend avec ses collegues.

Il aimerai savoir si ce licenciement est legal ? As t'il une voie de recours ?

Par **bob**, le **16/01/2007** à **19:24**

Il a été licencié? ou il a seulement reçu sa convocation à l'entretien préalable au licenciement? Dans le premier cas, le licenciement est illégitime. Sinon, il faut attendre.

Par **Piper**, le **16/01/2007** à **19:29**

Non il vient simplement de recevoir sa lettre recomandé.

Par **bob**, le **16/01/2007** à **20:14**

oui mais dans une lettre recommandée on peut mettre plein de choses!!!
Sinon, s'il s'agit de la vraie lettre notifiant le licenciement et qu'elle n'est pas motivée le licenciement est illégitime. Le recours se fait devant le conseil des prud'hommes.

Par **Stéphanie_C**, le **17/01/2007** à **00:14**

[b:7xud04qr]Bonsoir,[/b:7xud04qr]

Quel est le contenu exact de cette lettre recommandée (et non pas recomandé) ? Ce n'est

pas parce qu'il s'agit d'une lettre recommandée que cela signifie que le monsieur est licencié (mais qu'une procédure est en cours certainement).
Si on a le contenu exact du courrier, on pourra apporter une réponse beaucoup plus précise.
Voilà. ;)

Merci Image not found or type unknown

Par **Piper**, le **17/01/2007** à **09:45**

Bonjour,

Je transmet vos messages à la personne concernée des que j'en saurai plus je vous tiendrai au courant.

Merci de votre aide

Par **Galaxy75**, le **25/01/2007** à **23:18**

Bonsoir,

Pour information, il s'agit peut-être de la lettre de convocation à l'entretien préalable, et de ce fait, l'employeur n'est pas tenu d'expliciter le motif du licenciement éventuel : en effet, cette lettre matérialise le début de la procédure de licenciement.

Par contre, après l'entretien, si l'employeur décide de licencier le salarié, il est dans le l'obligation de préciser le motif du licenciement dans la lettre de notification "motivée".

Par **Piper**, le **26/01/2007** à **09:35**

Bonjour,

Depuis j'en sais un peu plus. Effectivement c'etait une lettre de convocation à l'entretien prealable. Depuis il a eu un entretien avec son employeur qui lui reproche de ne pas s'integrer à l'equipe et de ne pas suffisament de l'entrepise et du metier qu'il occupe.

Grief que le salarié réfute. Il ignore encore si il ira au Prudhome ou non.

Par **Camille**, le **26/01/2007** à **11:14**

Bonjour,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

De ne pas quoi ?
Si c'est ce que je devine et que l'employeur n'a pas de griefs plus précis que ça, démontrant que cette attitude - pour autant qu'elle soit vérifée - perturbe gravement le fonctionnement de l'entreprise au point que le maintien ne soit plus possible, pour moi, c'est direct les prud'hommes. Et je serais l'employeur, je provisionnerais tout de suite les indemnités dans mon bilan prévisionnel...
Ce genre de grief mérite un avertissement, rien de plus, et encore, avertissement purement informel. Un avertissement par écrit n'aurait pas plus de valeur et ne pourrait pas servir de base à un futur licenciement.
A mon humble avis.

Par **Piper**, le **26/01/2007** à **11:33**

Re bonjour

En fait mon ami à peur qu'il lui faille prendre un avocat afin d'etre mieux défendu au Prudhomme, c'est pourquoi il hesite.

Je ne connais pas encore tres bien le droit social mais il me semble qu'il n'en pas besoin me tromperais je ?

De plus il pense qu'il n'aura pas de mal à retrouver un autre emploi car il est assez connu dans son domaine.

Par **bob**, le **26/01/2007** à **12:10**

Effectivement, il n'a pas besoin d'avocat. Mais il me semble que les syndicats peuvent aider dans ces cas là. Si c'est une question d'argent l'AJ reste possible.
Sinon totalement d'accord avec Camille, ces griefs sont on en peut plus flous. Des fois je m'interroge quand même : le droit du travail c'est pas facil et rédiger une lettre de licenciement ne doit pas être si simple, mais quand même quand on est employeur faut faire un peu un effort et se renseigner. Après faut pas s'étonner de perdre devant le CPH.

Sinon,s'il est sur de retrouver rapidement un travail rapidement, c'est vrai que c'est peut être pas utile d'aller devant les tribunaux.

Par **Camille**, le **27/01/2007** à **12:42**

Bonjour,
L'un n'empêche pas l'autre.
Et si l'employeur se cantonne à ce genre d'arguments, votre ami n'aurait pas grand chose à faire...
Rappel : c'est à l'employeur de prouver par des faits précis : "tel jour, vous avez fait ceci alors qu'il aurait fallu faire cela" ou "alors que je vous avais demandé de faire cela", "à telle date,

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

vous avez refusé de...", "à telle époque, je vous avais donné comme consigne de..., que vous n'avez pas suivie, ce qui nous a fait perdre telle affaire", etc.
Maintenant, si c'est du genre "n'assiste jamais aux pots d'anniversaire de ses collègues"..., les prud'hommes ont beaucoup d'humour mais pas à ce point...

La seule chose qu'on peut conseiller pour l'instant à votre ami, c'est - avant d'être viré - de réunir un maximum de preuves qu'il a toujours fait correctement son travail (suivant ce qu'il fait : liste des affaires réussies, documents techniques rédigés par ses soins, nombre de factures traitées par jour, nombre des colis expédiés par jour, preuves que les retards et les files d'attente n'étaient pas en augmentation, que tels travaux devaient être remis à telles dates et que ça a été fait - ou retard acceptable - etc.).
On ne sait jamais, ça peut toujours servir.

Par **Piper**, le **18/02/2007** à **18:06**

bonsoir,

Merci pour vos reponses.

Je n'avais pas eu le temps de repasser mais depuis une semaine j'ai quelques petits éléments nouveaux si on peut appeler cela éléments du moins : roll:

Après l'entretien, mon ami a reçu une seconde lettre recommandée, lettre qu'il pensait être de licenciement mais au lieu de cela il a été convoqué à un second entretien. Et pareil à la première fois il lui a été reproché de ne pas se lié d'amitié avec le reste du personnel, de surfer sur les forums, d'après ce qu'il ma dit il le fait à ses heures de pauses au lieu de descendre fumer avec le reste de l'équipe, et pour finir de s'intéresser d'avantage au métier qu'a l'entreprise.

Le personnel est allé en séminaire le temps d'un week end mais pendant ce temps là il avait été mis à pieds. Sous les conseils de la personne qui l'avait assisté lors du premier entretien il a regagnée l'entreprise pendant sa mise à pieds juste pour faire acte de présence.

Ces informations datte déjà d'une bonne semaine depuis je n'en sais pas plus.

Par **Camille**, le **19/02/2007** à **15:39**

Bonjour,
Oui, bon, ben pour moi... "y a pas photo"
[quote="Piper":1ymg9riz]
il lui a été reproché de ne pas se lié d'amitié avec le reste du personnel, [/quote:1ymg9riz]
Jamais vu ça comme motif (réel et sérieux) de licenciement. Le code du travail ne prévoit pas le manque d'affedtion pour ses collègues.

[quote="Piper":1ymg9riz]
de surfer sur les forums, d'après ce qu'il ma dit il le fait à ses heures de pauses au lieu de

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

descendre fumer avec le reste de l'équipe
[/quote:1ymg9riz]
Là, ça pourrait un peu plus se discuter si l'employeur démontrait que ça perturbait le travail dudit employé, ou celui des autres, ou que ça remettait en cause la sécurité du système informatique, mais pour cela, faudrait-il encore prouver que cette pratique porte préjudice à l'entreprise et en quoi. Et voir si le règlement intérieur en parle.

[quote="Piper":1ymg9riz]
et pour finir de s'intéresser d'avantage au métier qu'a l'entreprise.
[/quote:1ymg9riz]
Et pour finir, jamais vu non plus ce motif et encore faudrait-il le prouver.
Je ne vois pas très bien en quoi s'intéresser à son métier pourtait porter préjudice à une entreprise. Donc que peut bien pouvoir dire exactement "s'intéresser davantage au métier qu'à l'entreprise", à analyser comme un reproche suffisamment grave pour justifier un licenciement ?
Que son patron continue comme ça et que votre connaissance aille aux Prud'hommes et le premier peut déjà, à mon humble avis, penser à provisionner les indemnités et les frais de procès...
On s'achemine vers un licenciement sans motif réel ni sérieux... :wink:

selon mes estimations personnelles... Image not found or type unknown

Sur un autre forum, un employeur se croyant plus intelligent que les autres et pour ne pas avoir à payer les indemnités conventionnelles, avait inventé un "licenciement technique", puis a finalement opté pour un "licenciement - mise à la retraite". On attend impatiemment le :))

résultat des Prud'hommes... Image not found or type unknown

Par **durelaloi**, le **28/02/2007** à **01:18**

Bonsoir,

Comment le patron a t-il su qu'il surfait sur les forums?
Il n'y a pas de syndicat dans la boîte,comme le suggérait Bob?

Cdt

Par **Camille**, le **28/02/2007** à **07:33**

Bonjour,
Oh, probablement que l'ami de Piper ne s'en cachait même pas parce que ce n'était pas réputé interdit. De toute façon, peu importe, ce n'est pas, en tant que tel, un motif de licenciement.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Quant aux syndicats, dans une boîte de moins de 20 salariés, c'est rare qu'ils soient franchement efficaces. D'autant que, vu la tournure que ça prend, ils conseilleraient très certainement à l''ami de Piper de se laisser virer, de commencer à rassembler tranquillement toutes les preuves nécessaires et à chercher discrètement ailleurs pendant le délai de préavis et une fois le solde de tout compte en poche, de cavaler voir les Prud'hommes avec ses preuves sous le bras...

Par **Piper**, le **28/02/2007** à **09:18**

Bonjour,

Je ne serai repondre à vos questions car je l'ignore. En revanche j'ai appris hier soir qu'il a recu sa lettre de licenciement en bonne et du forme. Motif licencier pour faute grave. Il a pris un avocat afin de voir si il ira jusqu'au Prudhomme ou non.

Par **durelaloi**, le **28/02/2007** à **10:11**

Bonjour,

Camille,je posais le question car j'ai entendu dire que le patron n'avait pas à fouiller dans les "messages perso de ses employés.

C'est vrai qu'avec 20 salariés c'est dur.Reste les Unions Locales des OS

Cdt

Par **Piper**, le **28/02/2007** à **10:22**

re bonjour,

Dans mon précèdent message j'ai oublie de préciser qu'il a reçu son solde de tout compte.

Moi qui ne précèdent pas encore très bien le Droit Social en discutant avec une personne aujourd'hui à la retraite, elle soutenait que si on ne descend à l'heure de pose avec les autres employés de la société et que l'on reste dans les locaux de l'entreprise qu'a ce moment là l'employé est obligé de continuer son travail qu'il n'as pas le droit de disposer de son temps de pause comme il l'entend. A l'époque où elle travaillait c'était ainsi. Je lui affirme le contraire en lui expliquant qu'à ce moment là c'est de la discrimination envers les non fumeurs mais à dire vrai je ne sais plus.

Par **bob**, le **28/02/2007** à **15:59**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

En l'état de ce que vous avez dir, votre ami a gagné. Il n'a y pas de faute grave, c'est clair!!!
Après, c'est son choix d'engager ou non une procédure.

Par **Camille**, le **01/03/2007** à **14:41**

Bonjour,
[quote="Piper":le75z6x0]
Motif licencier pour faute grave.
[/quote:le75z6x0]
Et c'est tout ?
Quand on parle de "l'exposé des motifs", ça veut dire "nous vous licencions pour faute grave parce que tel jour à telle heure, vous avez fait ceci et celà, que tel autre jour, vous n'avez pas fait ceci ou cela malgré l'ordre qui vous avait été donné", puis "ces agissements ont porté préjudice à notre société en ce que, etc. etc." avec les explications qui vont bien.
S'il n'y a rien de tout ça, "bingo", c'est le "jackpot" aux prud'hommes.

Par **Camille**, le **01/03/2007** à **14:45**

Bonjour,
[quote="Piper":3ac9xusu]
en discutant avec une personne aujourd'hui à la retraite, elle soutenait que si on ne descend à l'heure de pose avec les autres employés de la société et que l'on reste dans les locaux de l'entreprise qu'a ce moment là l'employé est obligé de continuer son travail qu'il n'as pas le droit de disposer de son temps de pause comme il l'entend. A l'époque où elle travaillait c'était ainsi.[/quote:3ac9xusu]
C'était peut-être vrai du temps de Germinal, mais si ce n'est pas écrit dans le code du travail, c'est que ce n'est pas obligatoire. Pour l'instant, rien lu là-dessus. De toute façon, votre ami aura beau jeu de démontrer que l'usage dans l'entreprise n'était pas d'être obligé de quitter son poste et de descendre à la cafétéria avec les autres.
De toute façon, quand bien même, aucun tribunal des prud'hommes n'admettra ce "prétexte" pour qualifier un licenciement pour faute grave.

Par **Camille**, le **01/03/2007** à **14:52**

Bonjour,
[quote="durelaloi":3b5swxlq]
Camille,je posais le question car j'ai entendu dire que le patron n'avait pas à fouiller dans les "messages perso de ses employés.
[/quote:3b5swxlq]
Consulter la teneur des mails que vous avez reçu est une chose, regarder dans votre ordinateur pour savoir ce que vous y avez fricoté en est une autre. Il y a bien d'autres moyens pour savoir si vous avez surfé sur Internet sur des sites scabreux (ou, du moins, qui n'ont rien à voir avec l'activité de l'entreprise) que d'être obligé de lire votre correspondance.
Un patron a même le droit, à ma connaissance, de consulter la liste des intitulés des mails

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

reçus. Ce qu'il n'a pas le droit de faire, c'est d'en lire les contenus. Et, a fortiori, de s'en servir comme prétexte pour vous flanquer dehors.

Par **Piper**, le **01/03/2007** à **16:57**

Je ne serais vous dire sur quel genre de forum il se rendait ni si il recevait des mails personnels sur son lieu de travail. Le connaissant je ne pense pas qu'il se rende sur des sites classé X. En revanche je sais qu'il a réalisé deux blogs, l'un sur sa profession, et l'autre en rapport avec sa Foi religieuse, il appartient à une communauté religieuse extrêmement minoritaire en France. Alors si et je dis bien si il se rendait sur ce genre de site toujours selon lui à ses heures de pause est ce là un motif susceptible de licenciement ?

Par **Camille**, le **02/03/2007** à **14:30**

Bonjour,
Piper, quand je citais l'exemple de sites classés X, je plaisantais.
Pour répondre à votre question, il suffit de vous poser l'autre question "En quoi cette pratique portait-elle préjudice à l'entreprise ?". "Préjudice" devant s'entendre en terme de monnaies sonnantes et trébuchantes, pas en "unités de préjudice moral" ou en "vagues sentiments de malaise".

Par **Piper**, le **03/03/2007** à **09:46**

Bonjour,

:roll:

Merci pour vos reponses. Je n'avais jamais pensé à cette vision des choses Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés