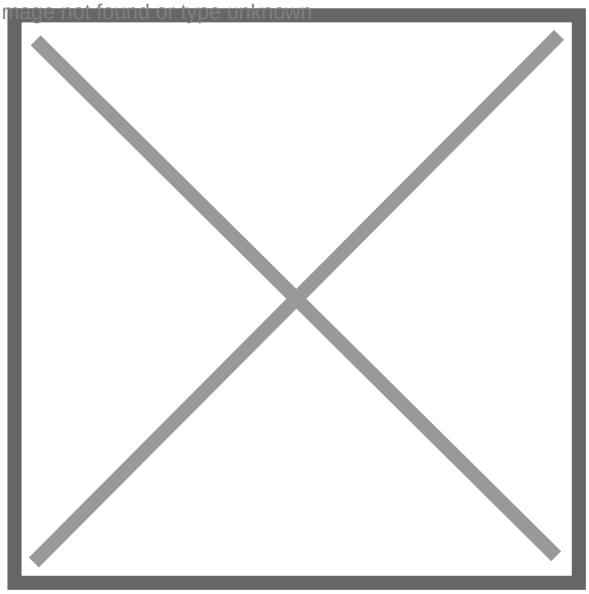
Image not found or type unknown



Licenciment par SMS es-ce valable?

Par **shawana**, le **08/12/2014** à **18:58**

Bonjour,
J'ai une ouvriere qui me fais tournée en bourique,
Elle ne respecte pas grand choses arrive pratiquement tout les jours en retard par plutot de son lieu de travail, prends des pauses à ralonge, vas fumer toutes les heures je vous avoue que ca mets une fameuse tention dans la société.
je lui ai fais par a plusieur reprise qu'elle exagerais qu'elle devrais se plier au reglement comme tous le monde pour une bonne entende entre nous mais bon rien ni fais.
Un lundi matin comme souvent elle m'envois un sms comme quoi elle ne savait pas venir pcq ces enfants avait été malade dans la voiture. ca m'a énervé pcq comme d'abitude elle a toute sorte d'excuse quand on a bcp de travail.
Donc sur le cout de l'enervement je lui ai envoyer un sms comme quoi on decidait de la licencier pcq elle était souvent absente mais vraiment sans penser au consequence pcq j'ai vraiment cru que ca aller la faire réagir qu'elle allait me telephoner et que enfin elle accepterait qu'elle exagère.Et bhen non le lendemain elle me remet un certificat, puis un autre et encore un autre jusque fin décembre je ne me suis pas trop inquietté pour moi elle prenait meme pas en considération mon sms comme quand je lui fais une remarque donc pour moi il n'y avait rien et bhen non ce matin je recois un courrier du syndicat qui me réclame son C4 pour moi je ne l'avais pas licencier et pour eux oui.
Ma question est quel recours puis-je avoir?
d'avance merci.

Par **alterego**, le **08/12/2014** à **19:46**

Bonjour,

La Cour de Cassation a déjà estimé qu'une notification de licenciement par voie électronique était possible dès lors que l'employeur s'était assuré que le salarié avait bien reçu la décisison.

L'employeur peut donc licencier un salarié par voie électronique. En cas de contestation, il devra apporter la preuve que le message a bien été envoyé et qu'il a bien été reçu.

Cordialement

Par **shawana**, le **08/12/2014** à **20:03**

Merci pour votre réponse.
à partir du momment qu'elle m'envois des certificats c'est comme ci qu'elle n'aurait rien reçu et puis il y a quand même une lettre qui doit etre rédiget pour un préavis ou pas? la raison ou autre.

Par **alterego**, le **08/12/2014** à **20:26**

Rassurez-vous, ce mode de notification, contre lequel personnellement je suis, n'autorise pas à bafouer les droits du salarié et la procédure.

Ce n'est que le mode de signification qui serait toléré, comme l'est la remise en main propre de la lettre.

Cordialement

Par **shawana**, le **08/12/2014** à **23:12**

si j'ai bien compris un simple sms ne constitue pas un licenciment si par la suite il n'y a aucune procédure derrière donc elle n'est pas licencier?(Enfin pour moi elle ne l'ai pas)Pcq son syndicat me réclame un c4.

Bien à vous.
Merci de vos réponses.

Par **Lag0**, le **09/12/2014** à **07:52**

Bonjour,
Pour licencier, il y a une procédure obligatoire, convocation à un entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jour après la convocation puis signification du licenciement qui ne

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

peut être faite moins de 2 jours après l'entretien.
Une signification de licenciement sans passer par cette procédure serait un vice de procédure qui permettrait au salarié de saisir le CPH pour demander des dommages et intérêts.

Par **alterego**, le **09/12/2014** à **10:35**

Bonjour,

Une transmission électronique du licenciement, comme une lettre simple remise en main propre, ne change rien aux obligations de la procédure de licenciement.

L'addiction de certains à ce mode de transmission ne change rien aux obligations existantes.

En cas de contestation l'employeur devra toujours prouver que le salarié a bien reçu la notification de licenciement.

Cordialement

Par **shawana**, le **09/12/2014** à **20:22**

Bonsoir,

Comme je n'ai pas respecté cette procédure je risque quoi exactement?
Bien à vous.
Merci

Par **moisse**, le **10/12/2014** à **10:46**

Bonjour,
[citation].Et bhen non le lendemain elle me remet un certificat, puis un autre et encore un autre jusque fin décembre [/citation]
Un certificat de quoi donc ? de scolarité ??
S'il s'agit d'arrêtes de travail, vous les prenez en compte ou vous les contestez par un médecin contrôleur, à vos frais.
Aucun CPH n'acceptera dans les conditions que vous exprimez, de considérer votre SMS comme totalité de la procédure de licenciement, pas plus que l'absence du salarié comme prise d'acte.
Ceci dit la prochaine fois vous agirez en responsable, à chaque retard une lettre, au bout de 2 ou 3 convocation en entretien et notification de sanction, puis après le licenciement.
Ne jamais laisser passer 2 mois entre 2 retards sans les relever.

Par **shawana**, le **10/12/2014** à **13:12**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,

le sms a été envoyé le 3/10 et le lendemain donc le 4/10 elle m'envois par recommandé un 1er certificat pour le 3/10 pour garde d'enfant malade et ensuite à partir du 4/10 c'est des certificats pour maladie jusqu'au 31/12 reprise du travail prévu pour le 2/01/15.
Ici j'ai remplis le document pour sa fiche de salaire elle est renseignée toujours dans mon personnel .
Bien entendu j'ai payé le solde avec le salaire garantit.
Vous voulez dire quoi Aucun CPH n'acceptera dans les conditions que vous exprimez, de considérer votre SMS comme totalité de la procédure de licenciement, pas plus que l'absence du salarié comme prise d'acte.
J'assumerais la stubidité de mes actes et je fermerais ma petite entreprise (14 salariés) pcq je serais jamais payer les frais + la condanation du tribunal la seul façon sera de tout vendre et de recommencer.
Merci de vos réponses.

bien à vous.

Par **Nico37**, le **10/12/2014** à **14:19**

Qu'un SMS ne peut à lui seul représenter l'intégralité de la procédure donc la salariée n'est pas présumée licenciée, si elle est en AM, son contrat continue. Donc rien de " grave " : simplement il faut être carré.
1°) Procéder à un avertissement oral devant témoins (noter date, heure, lieu (et témoins))
2°) Après plusieurs avertissements oraux, envoyer un avertissement écrit (ou remettre contre signature) reprenant les avertissements oraux.
3°) Après plusieurs avertissements écrits il peut y avoir sanctions pécuniaires (entretien préalable obligatoire) et écrit informant de la sanction pécuniaire.
4°) Licenciement en respectant l'intégralité de la procédure (un simple SMS ne peut suffire).

Par **Lag0**, le **11/12/2014** à **07:27**

Bonjour Nico37,
Attention à ce que vous écrivez, cela peut porter à confusion. Les sanctions pécuniaires sont interdites (article 1331-2 du code du travail). Je suppose que vous vouliez parler de mise à pied disciplinaire, donc non rémunérée. Encore faut-il, pour cela, que le règlement intérieur le prévoie.

Par **shawana**, le **11/12/2014** à **10:58**

Bonjour,

J'ai sonné à mon secrétariat social j'ai eu 2 juristes
l'un me dis qu'elle est toujour sous contrat

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

l'autre me conseil de voir avec un avocat car je l'ai bien licencier par sms mais....
Je sonne au syndicat, j'ai eu en ligne l'avocat du syndicat il me dis comme elle a remis des certificats et que je les ai renseigner le sms seul ne veut rien dire.
Je vais voir un avocat il me dis elle est licencier vous devais lui envoyer son c4
je sonne a mon secrétariat social pour le c4 la gestionnaire me dis ne faite pas ca vous vous mettez dans vos tords car il n'y a eu aucun courrier et aucun entretien.
Que faire personne ne semble être d'accord?
bien à vous.

Par **moisse**, le **11/12/2014** à **18:54**

Bonsoir,
En ce qui me concerne aucun licenciement n'a été prononcé.
Un sms comme d'ailleurs un propos prononcé dans le feu de la colère, de l'énervement ne vaut pas plus licenciement que démission en sens inverse.
La salarié est donc soit malade, soit en absence injustifiée, auquel ca il convient de la mettre en demeure de justifier son absence ou de reprendre le travail.

Par **shawana**, le **12/12/2014** à **09:28**

Bonjour,
Voilà hier je suis retournée voir un autre avocat pour avoir un autre point de vue.
Elle me dit le même que vous qu'il n'y a pas de licenciment vue qu'elle remet des certificats et comme moi je n'ai pas envoyé de lettre de licenciment c'est discutable. Ici elle va envoyé une lettre au syndicat pour leur dire qu'elle est toujours sous contrat.On verra ce qu'il répondront mais elle pense qu'ils ne savent pas trop la fiabilité du SMS.
Merci pour vos réponses
Bonne journée.
Bien à vous.

Par **Nico37**, le **12/12/2014** à **20:43**

Bonsoir
Le SMS n'est qu'un outil technique concernant une étape dans une procédure...

Par **moisse**, le **13/12/2014** à **09:10**

Bonjour,
Un outil technique dont la fiabilité et l'origine restent à démontrer.
Lorsque je reçois un SMS issu d'un numéro 36XX ou que sais-je encore, je suis bien incapable de vérifier quel est le sinistre individu qui m'adresse une information.
Comment croire dans des propos notifiant un licenciement, signé par un numéro en carte

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

mobile ?
Inversement comment un employeur peut-il combattre un texto qu'il a soit-disant émis avec un numéro qu'il lui est étranger ?
On peut tout imaginer avec ce genre de manipulation.
Par exemple:" bonjour ici c'est nico37, je démissionne à compter de ce jour et effectue donc mon préavis...".

Par **Nico37**, le **13/12/2014** à **11:13**

Bonjour
Certes mais surtout cela ne représente qu'une étape comme par ex. la signature électronique est la dernière étape d'une vente (à un détail près que la signature électronique fait l'objet d'un encadrement législatif précis).
BREF, much ado about nothing...

Par **moisse**, le **13/12/2014** à **11:43**

Toujours pas d'accord.
En matière de procédure les choses sont décrites et hors du chemin point de salut.
Aucun texte ne mentionne le texto comme moyen licite de notification.
En droit du travail le respect de la procédure est important.
Je vais vous citer l'arrêt JEANJEAN(dans les grandes lignes)
En matière de licenciement pour cause d'inaptitude à la suite d'un accident du travail, l'information des représentants du personnel est une étape obligatoire avant la notification du licenciement.
Hors dans le cas d'espèce la réunion des délégués était organisée quelques minutes après le départ du courrier pour cause d'horaires postaux.
Cout: 12 mois de salaire en D.I.

Par **Nico37**, le **13/12/2014** à **11:54**

Bonjour
J'ai écrit que " le SMS n'est qu'un outil technique " et par ailleurs que " [le SMS] ne représente qu'une étape comme par ex. la signature électronique est la dernière étape d'une vente (à un détail près que la signature électronique fait l'objet d'un encadrement législatif précis). " donc nous disons la même chose.
D'où ma conclusion " BREF, much ado about nothing... "
Un SMS peut servir par exemple à signaler à un-e salarié-e qu'il/elle est en train de dépasser son temps de pause à condition que ça figure au règlement intérieur (j'ai travaillé dans une grande multinationale où c'était le cas).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés