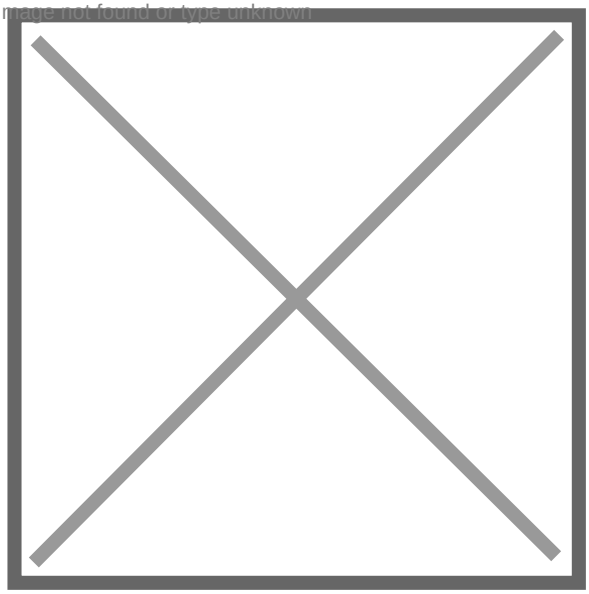
Image not found or type unknown



Restitution de véhicule, pc et matériels suite licenciement

Par **FRG**, le **20/04/2017** à **07:48**

BONJOUR marque de politesse[smile4]

Suite à des menaces proférées par mon directeur commercial (avec témoin), j'ai été amené à prononcer à son encontre une mise à pied à titre conservatoire, puis le convoquer à un entretien préalable à licenciement, puis lui notifier ma décision de le licencier pour faute lourde. Bien évidemment, concomitamment à ces démarches, ce cadre s'est mis en arrêt maladie. Son licenciement a pris effet le 15 avril dernier (date de réception du recommandé lui notifiant son licenciement). En retour, il m'a adressé une prolongation de 15 jours de son arrêt de travail (à compter du 14 avril). Je lui ai donc répondu que son arrêt de travail n'interférait ni à la mesure de mise à pied conservatoire, ni à son licenciement et qu'il se devait, comme cela lui était indiqué dans son courrier de licenciement, venir récupérer son solde de tout compte ainsi que les documents pour pole emploi et de nous restituer le véhicule de fonction, les matériels informatiques et de téléphonie, les documents, fichiers clients etc... Il lui était demandé de restituer ces documents avant le 22 avril.
Visiblement, il ne semble pas décidé à le faire. Je souligne que son arrêt de travail n'est soumis à aucun horaire et que les sorties sont autorisées...
Bien que lui ayant également notifié dans ce courrier qu'en dehors du jour où il nous le restituerait, il ne lui était plus possible d'utiliser le véhicule mis à disposition, il ne semble pas soucieux de prendre contact avec moi et préfère visiblement ne pas donner suite à mes démarches...
Que dois-je faire ?
Comment le contraindre à restituer l'intégralité des matériels listés en annexe à son courrier de licenciement ? Avez-vous un modèle de lettre de mise en demeure ?
Dois-je obligatoirement porter plainte pour vol ?
Quelles sont les sanctions qu'il encoure ?

Suis-je dans la légalité par rapport à la législation ?
Suis-je en droit de déduire d'autorité de son solde de tout compte, l'avance de frais que nous lui avons versée ?
Par avance, merci de la rapidité de votre réponse
Cordialement

Par **morobar**, le **20/04/2017** à **08:20**

Bonjour,
[citation]pour faute lourde.[/citation]
Faute grave, pas faute lourde, car vous ne pourrez jamais démontrer qu'en fait il voulait nuire à l'entreprise.
[citation]Je lui ai donc répondu que son arrêt de travail... [/citation]
Réponse superflue, plus l'employeur écrit, plus il a de chances d'écrire une bêtise qui se retournera contre lui.
[citation]Dois-je obligatoirement porter plainte pour vol [/citation]
Oui
Vous pouvez simultanément le trainer devant les prudhommes en formation de référé pour obtenir la restitution sous astreinte.
Vous demanderez au juge de se réserver la liquidation de l'astreinte, afin qu'elle soit conforme au dispositif et non pas rabotée jusqu'à rien du tout.
[citation]Suis-je en droit de déduire d'autorité de son solde de tout compte[/citation]
Oui
Le solde de tout compte est un relevé comptable de toutes les sommes liquides et exigibles de part et d'autre.

Par **FRG**, le **20/04/2017** à **08:43**

BONJOUR et MERCI DE VOTRE REPONSE...
Il s'agit néanmoins bel et bien d'une faute LOURDE dans la mesure où ces menaces sous conditions qui ont été proférées à plusieurs reprises, dans la même conversation, à l'encontre de la Société.
Il me semblait naturel et légitime de lui préciser que son arrêt de travail n'avait aucune incidence sur son licenciement et que celui-ci était bel et bien effectif.
Donc, si je vous comprends bien, en dehors d'aller porter plainte pour vol, un ultime courrier de mise en demeure en vue de factualiser la situation et tenter de le ramener à la raison, ne vous semble pas judicieux ?

Par **Lag0**, le **20/04/2017** à **11:17**

[citation]Faute grave, pas faute lourde, car vous ne pourrez jamais démontrer qu'en fait il voulait nuire à l'entreprise. [/citation]
Bonjour,
C'est l'employeur qui qualifie la faute. Au conseil des Prud'hommes, s'il est saisi par le salarié,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de revoir éventuellement le type de licenciement.
Pour l'instant, l'employeur a prononcé un licenciement pour faute lourde, il est effectif à ce titre tant que le CPH n'est pas amené à se prononcer.

Par **morobar**, le **20/04/2017** à **16:39**

[citation]un ultime courrier de mise en demeure en vue de factualiser la situation et tenter de le ramener à la raison, ne vous semble pas judicieux ?[/citation]
A part une mise en demeure l'avisant que sans restitution:
* seront saisis le conseil des prudhommes et le procureur de la république.
* seront défalqués de son solde de tous comptes la rétention des appareils sur la base de leur cout réel.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés