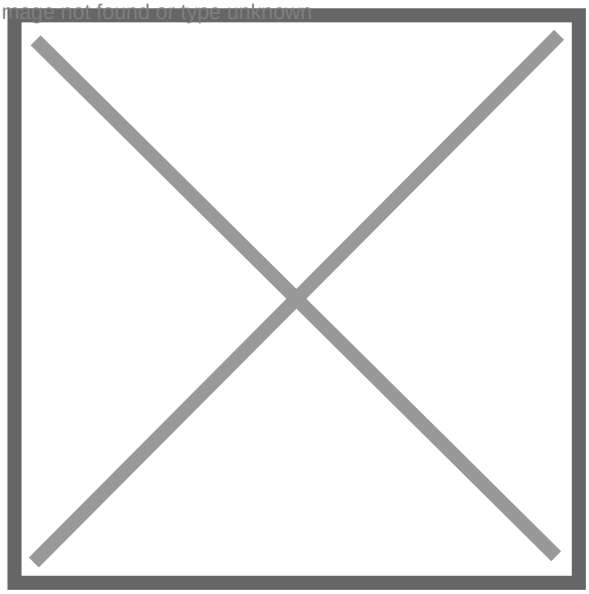
Image not found or type unknown



Motif de licenciement changé&mise à pied quel indemnité demander

Par **Sunaa75**, le **10/03/2016** à **23:13**

Bonjour,

Voici mon cas: Après 4 ans d anciennetée en tant que hôtesse d accueil dans la société Charlestown et suite a mon congé parental, j ai été mise a pied puis licenciée le 6 novembre pour un refus de mutation. Le motif de licenciement donné est la faute grave. Or avec l aide de ma protection juridique nous avons réussi à convaincre mon ancien employeur de changer le motif de licenciement car il ne s agissait en aucun cas d'une faute grave mais d une cause réel et serieuse. Nous avons demandé une indemnitée au préavis de licenciement ainsi qu une indemnité de licenciement.

Pensez-vous que j aurai pu demandé une indemnitée compensatrice de la mise à pied ?

Je vous remercie par avance pour votre retour.

Cordialement

Par **morobar**, le **11/03/2016** à **07:32**

Même s'il semble que votre réclamation soit tardive, il n'y a aucune raison que l'employeur cède, si la mise a pied a été prononcée régulièrement.
Et ce n'est pas parce que l'employeur accepte de réviser la qualification du licenciement, qu'il avait tort dans son raisonnement primitif.

Par **Lag0**, le **11/03/2016** à **07:41**

Bonjour,
Un refus de mutation n'est effectivement pas une faute grave (jurisprudence constante).
La procédure qui a été suivie, mise à pied conservatoire, n'est donc pas adaptée.
Si vous obtenez la requalification du licenciement, ce qui ne devrait pas poser de problème, la mise à pied conservatoire devrait donc vous être payée comme elle l'est lorsque la sanction prononcée n'est pas le licenciement pour faute grave ou lourde.

Voir par exemple l'arrêt 12-18.548
[citation]
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen, que la mise à pied conservatoire précédant immédiatement une procédure de licenciement ne peut perdre son caractère conservatoire pour devenir une sanction disciplinaire que lorsque est caractérisée la volonté de l'employeur de maintenir la retenue sur salaire et de sanctionner ainsi le salarié par la mise à pied ; qu'en constatant que la mise à pied avait été prise dans l'attente du prononcé du licenciement et en décidant néanmoins qu'elle constituait une sanction disciplinaire rendant par principe abusif le licenciement subséquent sans caractériser la volonté de l'employeur de maintenir la privation du salaire afférent à la période de mise à pied et, partant, d'infliger une sanction disciplinaire par la mise à pied, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1331-1 et L. 1332-3 du code du travail, ensemble la règle non bis in idem ;

Mais attendu que seul le licenciement fondé sur une faute grave ou lourde dispense l'employeur de son obligation de paiement du salaire afférent à la période de mise à pied ; qu'ayant relevé que la mise à pied notifiée au salarié le 25 septembre 2008 n'avait pas été suivie d'un licenciement pour faute grave ou lourde et que l'employeur s'était cependant abstenu de payer le salaire correspondant à la période de mise à pied, la cour d'appel a pu décider que cette mesure présentait le caractère d'une sanction disciplinaire ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur avait épuisé son pouvoir de sanction et que le salarié ne pouvait être sanctionné deux fois pour les mêmes faits ; que le moyen n'est pas fondé ;
[/citation]

Par **Sunaa75**, le **11/03/2016** à **12:29**

Bonjour,

Je vous remercie pour la rapidité de votre réponse. Je vais essayer de demander une modifification du protocole transactionnel.

Bien cordialement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés