



licenciement pour faute. combien de temp pour la prescription apr

Par **tinytiny**, le **08/05/2011** à **06:22**

bonjour,

j'ai eut un entretien préalable de licenciement pour faute le 11 avril dernier, mais je n'ai toujours pas eut de nouvelle de mon employeur.

puis-je reprendre mon poste a compter du 12 Mai et puis-je attaquer en justice mon employeur pour irrégularité de procédure car ce dernier ne m'a pas licencié, mais m'a laissé en mis a pied conservatoire.

il me semble qu'il dispose de 30 jours pour me licencier a compter de l'entretien préalable. Et quelle sont les possibilités qui s'offre a moi?

Merci

Par **P.M.**, le **08/05/2011** à **18:00**

Bonjour,

L'employeur a effectivement un mois à compter de l'entretien préalable pour prononcer le licenciement ou toute autre sanction dans le cadre d'une procédure disciplinaire mais de toute façon, il aurait beaucoup de mal maintenant à pouvoir invoquer une faute grave...

Si le licenciement n'était pas prononcé pour faute grave ou que vous ne soyez pas sanctionné par une mise à pied disciplinaire venant se substituer à une partie de la mise à pied conservatoire, vous pourriez prétendre au paiement de cette période...

Vous pourriez effectivement vous présenter à votre travail dès le 11 mai ou au moins envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur lui indiquant que sans nouvelle de sa part depuis votre mise à pied, vous vous tenez à sa disposition pour reprendre le travail et attendez la régularisation de vos salaires qu'il a obligation d'exécuter...

Par **tinytiny**, le **08/05/2011** à **18:12**

en toute honnêteté je pense que mon employeur ne s'attend pas a me revoir sur mon lieu de travail et (je pense) aimerai me licencier pour abandon de poste. (je ne serai pas la première personne qui subirai cette façon de faire de leur part)

de plus, lors de l'entretien (et sur la lettre de convocation a l'entretien préalable) il était bien

précise que c'était pour un entretien préalable de licenciement pour faute.

le mois dernier ne m'ayant pas été payé (suite a la mis a pied conservatoire), puis-je les attaquer en justice pour préjudice (j'ai eut beaucoup de mal a m'en sortir financièrement ce mois ci)
et puis-je prétendre a des indemnisations?

merci pour la réponse précédente qui va m'être d'une grande utilité pour me dirigé vers des personnes "légalement plus approprié

Par **P.M.**, le **08/05/2011** à **21:19**

Mais vous n'avez aucun intérêt à vous faire licencier maintenant pour abandon de poste, d'abord parce que l'employeur n'y est pas obligé et que, puisqu'il n'a pas poursuivi la procédure, vous pourriez récupérer déjà la période de la mise à pied conservatoire...

Mais peut-être croit-il vous jouer un sale tour en attendant le dernier moment pour vous notifier le licenciement ce qui pourrait se retourner contre lui...

Pour éviter que l'on vous accuse d'abandon de poste, c'est pourquoi je vous ai conseillé de vous présenter au travail et si l'on vous en refusait l'accès, il faudrait exiger un écrit ou alors directement l'envoi de la lettre recommandée avec AR...

Il faudrait voir ce qui va se passer pour envisager le recours le plus approprié et je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voir d'un avocat spécialiste...

Par **tinytiny**, le **08/05/2011** à **22:57**

je vous tiendrai au courant de la suite car je compte bien me présenter a mon poste mercredi prochain.

je ne compte pas me faire licencier, bien au contraire, mais je pense que c'est mon employeur qui aurait aimer que cela se passe ainsi.

ou alors il attend vraiment le dernier moment, mais cela est risquer car si je ne reçois pas le courrier avant mercredi (ou du moins l'avis de passage du facteur) il y aura prescription normalement. non?

je compte me rapprocher de la personne de l'inspection du travail qui m'a assisté lors de l'entretien préalable il y a un mois.

Par **P.M.**, le **08/05/2011** à **23:39**

Il faut que l'employeur ait envoyé la notification de la sanction au plus tard le 10 mai mais s'il invoquait une faute grave, vous pourriez la contester...

Vous voulez sans doute parler du Conseiller du Salarié, effectivement, je pense qu'il pourrait vous donner de bonnes informations et éventuellement vous aider dans votre démarche...

Par **tinytiny**, le **09/05/2011** à **09:32**

Je ne conteste pas la faute grave qui m'a été reproché et j'en assume même l'entière responsabilités.

mais de l'entretien du mois dernier, devais découler une sanction (un licenciement selon le courrier que j'ai reçu) mais il n'y a pas eut de suite a l'entretien.

mon employeur peut-il dire que le mois pendant lequel il n'a pas donner de nouvelle et pendant lequel j'étais mis a pied était ma sanction ou était-il obliger de le mentionner par courrier?

Par **miyako**, le **09/05/2011** à **09:44**

bonjour,

sauf, nécessité absolue d'enquête longue ,la mise à pied conservatoire qui se prolonge et la notification du licenciement dans un délais aussi long peuvent être considérés comme des délais abusifs et aboutir au paiement total de la mise à pied conservatoire .

Si vous recevez la lettre ,dites nous exactement la motivation exacte et rapprochez vous du conseiller du salarié que vous avez eu lors de votre entretien préalable si pas de lettre ,vous vous représentez à votre travail ,si possible avec un témoin .Si refus de l'employeur ,vous postez immédiatement une lettre AR plus une lettre simple suivie .Préparez les lettres à l'avance et postez les immédiatement en cas de refus.

Vous pouvez ,dans ce cas ,prendre acte de la rupture du contrat aux torts exclusifs de l'employeur et reprendre de suite un nouveau travail. Tenez nous au courant.

amicalement vôtre

suji KENZO

Par **tinytiny**, le **09/05/2011** à **10:12**

je ne pense pas pouvoir me présenter a mon poste avec un témoin mais je peut avoir la vidéo de mon entrée dans le magasin (je ne sait pas si les vidéos des cameras de surveillance ont une valeur ou non pour un tribunal).

en cas de refus de reprise de mon poste par mon employeur je lui demande un écrit dans lequel il me dit que ma mis a pied est toujours d'actualité. si ce dernier refuse je doit envoyer une lettre avec AR puis une lettre suivie; mais que dois-je écrire dans ces courrier? et quel seront leur but?

merci encore pour toutes ces réponses, vous m'êtes d'une grande aide (car en plus d'être dur financièrement, ca l'est encore plus moralement...)

Par **P.M.**, le **09/05/2011** à **11:36**

Bonjour,

Je pensais avoir été assez clair, maintenant si vous ne voulez pas faire valoir vos droits, il n'y a pas grand chose à faire...

La mise à pied conservatoire ne peut plus être d'actualité plus d'un mois après l'entretien préalable puisque la procédure disciplinaire est terminée...

Pour la bande de la caméra de surveillance, je ne pense pas qu'il faille penser que l'employeur va vous l'apporter sur un plateau...

Je crois vous avoir dit assez précisément ce que vous deviez mettre dans la lettre recommandée...

Par **tinytiny**, le **09/05/2011** à **16:23**

la donne a changé...

je viens de recevoir dans ma boîte au lettre une lettre recommandé que je ne peut aller chercher que demain matin.

Mais je n'attend aucun courrier, je suppose que c'est la lettre de licenciement pour faute (je ne sais pas si c'est une faute grave ou lourde pour laquelle j'ai été licencié.)

je suppose qu'il n'y a plus aucun recours pour m'en sortir...

si il y en a un je suis prêt a l'entendre...

Par **P.M.**, le **09/05/2011** à **19:30**

Il n'y a plus besoin donc de vous présenter au travail ou d'envoyer une lettre recommandée dans l'immédiat disant que vous vous tenez à la disposition de l'employeur mais comme je le presentais il a attendu le dernier moment apparemment pour vous licencier se croyant très malin...

Bien sûr, vous ferez ce que vous voudrez mais je peux vous dire que si vous exercez un recours, sans vouloir préjuger de leur décision, vous pourriez vraisemblablement faire annuler la faute grave par le Conseil de Prud'Hommes, ce qui fera que vous serez licenciée simplement pour cause réelle et sérieuse avec à la clé le paiement de la période de mise à pied conservatoire plus le préavis car l'employeur a beaucoup trop attendu s'il vous licencie effectivement à ce titre...

Je pense donc que vous pourriez reprendre contact avec le Conseiller du Salarié qui vous a assisté et/ou une organisation syndicale avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes éventuellement après l'envoi d'une lettre recommandée avec AR contestant la faute grave prononcée dans ces conditions même si en elle-même vous ne la contestiez pas...