



Licenciement faute grave:solde de tout compte

Par **lillo95**, le **20/05/2011** à **22:30**

Bonjour,

j'ai été licencié pour faute grave le 06 mai et a ce jour je n'ai reçu ni mon attestation d'assedic, ni mon solde de tout compte.

La loi impose t-elle un délais à l'employeur pour qu'il fournisse au licencié l'attestation d'assedic et solde de tout compte dans un délais impartit?

De plus, auriez vous "une formule" afin de calculer mon solde de tout compte? J'y ai travaillé pendant 14 mois et il me restai a ce jour sur ma derniere fiche de paye, 22.5 jours de "congrés payés en cours" et mon salaire brut est de 1344.43€

Merci d'avance pour votre aide et si vous pouviez me citer les textes legislatifs en vigueur a ce sujet afin de justifier ma demande cela serait un + pour moi!

Cordialement

Par **conseiller du salarié**, le **25/05/2011** à **21:18**

Bonjour,

Si votre employeur ne vous fournit pas les documents requis, il est passible de dommages et intérêts devant les prud'hommes.

Bon à savoir : il n'est pas tenu de vous les envoyer ; par contre il est tenu de vous les fournir si vous allez les chercher.

La faute grave est privative de l'indemnité de licenciement (L1234-9) ; à moins que de la faire requalifier devant les prud'hommes...

Par contre, vos congés seront rémunérés intégralement.

Par **allix6359**, le **27/05/2011** à **17:17**

Bonjour,

Vous pouvez faire une demande en référé sous astreinte aux prudhommes, c'est gratuit et vous n'avez pas besoin de faire appel à un avocat, il faut aller chercher un formulaire, et le remplir et le retourner aux prudhommes, comptez environ un mois avant d'être convoqué.

En général, ça calme l'employeur qui vous adressera les papiers mais ATTENTION votre employeur a un délai d'un mois pour vous les adresser, s'il ne respecte pas ce délai, il ne peut plus invoquer le motif de licenciement pour faute grave, alors vous avez encore quelques jours devant vous, mais bougez faites les démarches car tout ceci peut retarder votre inscription en tant que demandeur d'allocations de plusieurs mois.

Vous ne toucherez que vos indemnités de congés payés, ce licenciement est très tendance en ce moment, cela permet à l'employeur de se débarrasser de leur salarié sans avoir rien à lui régler...

Mais il faut garder le moral, je suis passée par là en début d'année 2011, j'ai envoyé un recommandé à l'inspection du travail, qui m'a répondu et a fait son boulot, a envoyé un courrier à mon employeur, j'ai fait aussi une demande en référé sous astreinte, ce qui oblige de toute façon votre employeur à vous adresser ces papiers, plus vite vous ferez ces démarches, plus vite vous toucherez des indemnités assédics, pour moi, ça s'est décoincé rapidement après ces démarches.

Enfin si vraiment, vous êtes dans une situation difficile et que vous ne pouvez pas attendre, vous pouvez demander à pole emploi de passer en commission paritaire, cela est possible si vous avez votre lettre de licenciement cela vous permettra peut être de toucher plus vite vos allocations assédics car normalement il faut l'attestation employeur en règle générale.

Alors courage, et battez vous !

Par **Cornil**, le **29/05/2011** à **21:53**

Bonsoir à tous

J'interviens seulement sur le dernier alinéa de la réponse d'"allix6559"

[citation]Enfin si vraiment, vous êtes dans une situation difficile et que vous ne pouvez pas attendre, vous pouvez demander à pole emploi de passer en commission paritaire, cela est possible si vous avez votre lettre de licenciement cela vous permettra peut être de toucher

plus vite vos allocations assédics car normalement il faut l'attestation employeur en règle générale.

[/citation]

Non , ce n'est pas possible, la saisine de la commission paritaire n'étant dans les textes recevable que pour examiner les recherches d'emploi après 4 mois d'un refus d'attribution des allocations.

On n'en est pas là: Manque l'atestation ASSEDIC , mais rare que celle-ci soit délivrée en cours de mois avec les payes informatisées., bien que légalement elle doit être délivrée le dernier jour de travail. Donc, à mon avis, saisine en référé du CPH, cela ne coûte rien et ne peut qu'accélérer les choses, OUI.

Mais saisine immédiate de la commission paritaire, NON, car démarche inutile puisqu'irrecevable.

Bon courage et bonne chance à "lillo95"

Par **allix6359**, le **30/05/2011** à **13:19**

faux !!!monsieur je sais tout,

il y a une possibilité comme je l'ai dit dans mon précédent message de passer ce dossier en commission paritaire au pôle emploi ;

sous remise de plusieurs justificatifs :

les 12 derniers bulletins de salaire,
les relevés bancaires sur 12 mois,
la lettre de licenciement, etc

arrêtez de conseiller les gens comme vous le faites, moi je me base sur un cas personnel qui a pu toucher ses allocations sans avoir l'attestation assédic étant tombé sur un employeur malhonnête, la démarche n'est pas inutile, bien au contraire, et peut même servir de preuve supplémentaire lors d'un procès aux prud'hommes, pôle emploi peut faire une attestation renseignez vous avant de répondre "pour répondre ".....

inutile en tout cas de faire réponse à ce mail, je ne tiens pas cas de vos commentaires.....
de syndicaliste.....

Par **Cornil**, le **30/05/2011** à **15:27**

Je ne réponds pas aux insultes anti syndicalistes d'allix...

Mais pour informer complètement les internautes

Concernant la prise en compte par Pôle Emploi d'une situation sans attestation ASSEDIC, bien évidemment que c'est possible exceptionnellement, notamment dans le cas où le salarié prend acte d'une rupture pour salaires impayés, harcèlement avec plainte au pénal, etc. puisque dans ce cas l'employeur n'a pas encore procédé à une rupture, et donc ne délivre pas d'attestation!

Mais cela ne passe pas par une saisine de la commission paritaire (incompétente sur ce point)!

C'est tout ce que j'ai voulu rectifier.

Par **flolu**, le **28/06/2013** à **09:10**

C'est lamentable de dire que le licenciement pour faute grave est "tendance" !!! Un employeur ne peut pas choisir ce type de licenciement à la légère ! La loi protège bien plus les salariés que les chefs d'entreprise. Mon mari a dû licencier pour faute grave une de ses salariées car elle volait de l'argent et la décision n'est jamais agréable pour un employeur qui a fait confiance en cette personne, a investi de son temps et de son argent (formation...) ! Je suis vraiment scandalisée par tant de bêtise en entendant ce terme "tendance" ! Réfléchissez un peu avant de donner des conseils...

Par **moisse**, le **28/06/2013** à **12:12**

Bonjour,

Et que penser d'une intervention sur une discussion close par ses participants il y a plus de 2 ans ?

Surtout qu'effectivement la qualification "grave" est de plus en plus retenue, cela permet une économie si le salarié n'est pas trop combatif, convaincu de la justesse du licenciement pour les faits reprochés ?

Par **flolu**, le **28/06/2013** à **14:59**

c'est vrai ça, à quoi ça sert que vous interveniez sur une discussion close il y a 2 ans ? N'empêche qu'on y accède toujours et qu'on y lit des sornettes ! Pour licencier pour faute grave, il faut des éléments objectifs et précis ! Ce qui est tendance c'est d'aller devant les prudhomme ! Même quand le salarié est en tort (car ça arrive aussi)... Même quand un employeur a des preuves évidentes pour licenciement pour faute lourde, il le fait rarement car c'est tendance d'aller devant les prudhomme... on trouve toujours des excuses comme le fait qu'un employé a volé de l'argent pour son enrichissement personnel et pas pour nuire à son employeur donc le salarié a raison et donc protégé par la loi même quand il est un voleur !

Par **moisse**, le **28/06/2013** à **17:44**

En quelque sorte on joue à "c'est celui qui dit qui y est".

La faute lourde suppose la volonté de porter tort à l'entreprise. C'est rarement le cas, hors les incendies, les passages à tabac de l'employeur...

Alors vouloir gratter sur les congés payés régulièrement acquis c'est prendre un risque inutile. C'est pour cela que rares sont les employeurs à recourir à cette qualification.

Par **Nikolaï 74210**, le **16/01/2015** à **18:45**

Ben moi j'ai été licencié pour une faute grave imaginaire parti d'une panne mécanique et l'inspection du travail trouve le licenciement pour "faute grave" très tendance par ce que c'est un moyen simple de se débarrassé d'un salarié et c'est économique pour lui..... De plus la gravité de la faute est a l'appréciation de l'employeur donc très facile!!!

Par **moisse**, le **17/01/2015** à **09:23**

Bonsoir,

[citation]et l'inspection du travail trouve le licenciement pour "faute grave" très tendance
[/citation]

Sachant que l'inspection du travail n'est pas compétente pour qualifier le licenciement, son avis est sujet à caution et n'engage personne.

[citation]De plus la gravité de la faute est a l'appréciation de l'employeur donc très facile!!!
[/citation]

Ce pouvoir d'appréciation est partie intégrante du pouvoir de direction. Ce n'est pas au salarié de juger de la gravité des faits qui lui sont reprochés.

Mais toute controverse à ce sujet est de la compétence du conseil des prudhommes qui requalifiera ou non la faute grave alléguée.

Par **Lilinono**, le **15/03/2016** à **12:55**

Bonjour, j aimerais savoir si quelqu'un peut me dire combien de temps l employeur peut envoyer l attestation d assedic et le solde de tout compte après un licenciement pour faute grave étant pour ma part étai licencié le 15fevrier je n ai toujours rien reçu merci de vos répondre en espérant que ça m aidera merci

Par **MARLIERE**, le **17/04/2017** à **10:32**

Monsieur,

Ayant une petite activité de 09 H 50, par semaine, est - ce que j'aurai droit à toucher du chômage ?

Par **ASKATASUN**, le **17/04/2017** à **10:50**

Bienvenu,

[citation]Ayant une petite activité de 09 H 50, par semaine, est - ce que j'aurai droit à toucher du chômage ?[/citation]

Les intervenants de ce site qui tentent d'apporter des renseignements aux autres n'ont, à ma connaissance, aucune compétence en art divinatoire !

Donc si vous voulez une réponse faites l'effort d'exposer votre situation correctement en précisant la nature du CT, sa durée et le motif de licenciement en confirmant votre durée hebdomadaire de travail (9H30/semaine), ainsi que votre situation antérieure à ce dernier contrat rompu (activité salarié, sans emploi indemnisé ou non).