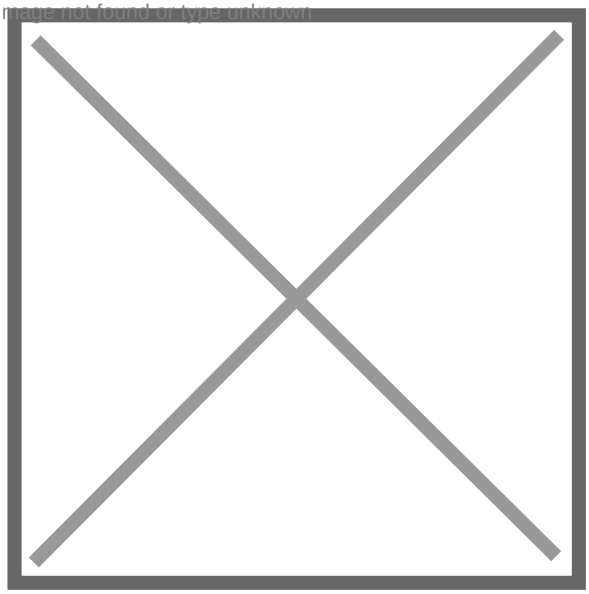
Image not found or type unknown



Delai maximal pour envoi de la lettre de licenciement et de l att

Par **allix6359**, le **18/01/2011** à **15:45**

Bonjour,

j'ai reçu une mise à pied conservatoire le 4 jnvier 2011 et une convocation pour le 12 janvier 2011 en vue d'un entretien préalable.
Mon employeur à cette date m'a dit que je serais licenciée, combien de temps dois je attendre pour recevoir la notification de licenciement pour faute grave et mon attestation assédics ?
mon employeur a déjà utilisé cette procédure l'année dernière sur un de mes collègues, juste pour ne pas verser quoi que ce soit aux salariés dont il veut se débarassé, c''est ignoble ?
QUE PUIS JE FAIRE ?
SANS CES PAPIERS JE N AI DROIT A AUCUNE RESSOURCE ?
JE SUIS SEULE .....j'ia besoin d'aide et je me sens perdue.....

Par **P.M.**, le **18/01/2011** à **17:05**

Bonjour,
Après l'entretien préalable, au cours duquel vous ne dîtes pas si vous avez été assistée, l'employeur doit se réserver 2 jours ouvrables de réflexion, il ne peut donc pas envoyer la lettre de licenciement pendant ce délai et au maximum un mois calendaire après...
Mais s'il veut invoquer une faute grave, il ne pourra pas utiliser tout ce temps et s'il ne vous sanctionnait pas dans ce mois, il ne pourrait plus le faire ensuite au titre de cette procédure...
Dès la réception de la lettre de licenciement éventuel, vous avez la possibilité de vous inscrire à Pôle Emploi, éventuellement sur leur site internet même si vous n'avez pas tous les

documents dont il est admis qu'ils soient délivrés au jour habituel de la paie, ceux-ci étant normalement quérables, c'est à dire que vous devez aller les chercher...
Ensuite, vous avez la possibilité de contester le licenciement devant le Conseil de Prud'Hommes et de demander réparation...

Par **allix6359**, le **19/01/2011** à **09:29**

Je précise que je n'ai pas été assistée car le représentant syndical est à fond avec le patron bien entendu et cela n'aurait servi à rien.....
Y a t il un risque que mon employeur dise que finalement je ne suis pas licenciée et passe cela en abandon de poste,

Il devait dans ce cas me faire réponse par écrit non ?

Il m'a traité comme une moins que rien, avec mépris.
C'est quelqu'un qui a tout pouvoir et qui pense que tout peut s'acheter jusqu'à présent, hélas, toutes ces actions n'ont jamais fait l'objet de procès car il choisit bien ses victimes (des personnes qui n'ont pas beaucoup de moyens financiers)

j'ai rendez vous la semaine prochaine avec un avocat (permanence juridique gratuite pour savoir si je peux tout de suite avertir les prudhommes de ces agissements sans avoir recours à un avocat car je n'en ai pas les moyens bien sûr..)

en tout cas merci de votre réponse rapide.

Par **david26**, le **19/01/2011** à **10:37**

Je ne suis pas expert en la matière mais comme ça m'est arrivé je peut juste vous donner ces quelques infos:

Il ne peut vous reprocher un abandon de poste puisque vous avez par écrit la mise à pied et pour la reprise de poste il doit également le faire par écrit.

Si il y a reprise de poste les jours de mise à pieds doivent être payés (là je ne suis pas sûr mais pas loin) c'est également le cas si vous n'avez pas votre lettre de licenciement dans les 1 mois suivant l'entretien.

Je sais qu'il est trop tard mais, pour l'entretien, vous n'êtes pas obligé de vous faire assisté par un représentant du personnel de votre entreprise. il y a une liste en mairie qui vous permet de faire appel à une personne tiers.

Faite lui sentir que vous êtes prête à vous battre, ça dissuade parfois quelques patrons "dictateur" (comme le mien) d'aller au bout de la procédure.

Dans tous les cas bon courage et sus aux mauvais patrons

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **allix6359**, le **19/01/2011** à **10:55**

Merci aux deux personnes qui ont pris la peine de me répondre.

Je me sens un peu plus rassurée sur la suite à donner.
Je pense que si j'ai la confirmation la semaine prochaine par l'avocat de la permanence juridique, que je ne vais pas attendre pour faire appel aux prudhommes, je ne pense pas que cela me nuira de faire cette démarche mais mon intégrité et ma dignité reprendront peut être leur place si j'accomplis cette formalité, je me sens salie par tout cela.

Par **P.M.**, le **19/01/2011** à **17:06**

Effectivement puisque l'employeur vous a notifié une mise à pied conservatoire, vous n'avez rien à craindre...
En revanche s'il y a un représentant du Personnel dans l'entreprise, vous ne pouviez vous faire assister lors de l'entretien préalable que par un autre membre du personnel mais pas par un Conseiller du Salarié...
C'est même si vous n'êtes pas licenciée pour faute grave que la période de mise à pied conservatoire devra vous être rémunérée...
Dans l'immédiat, sauf si vous n'en avez pas parlé, je ne vois pas sur quelle base vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes et il me semble préférable d'attendre la suite de l'affaire pour prendre le temps de monter un dossier solide...
J'ajoute qu'il conviendrait de vérifier si vous n'avez pas avec un de vos contrat d'assurances qui couvre ce genre de litige ou si vous ne pourriez pas bénéficier ensuite de l'aide juridictionnelle...

Par **allix6359**, le **19/01/2011** à **17:23**

merci de vos conseils....ce qui est horrible dans ce genre de situation, c'est que l'on a l'impression dans cette situation d'attente, de ne faire partie d'aucun système :
pas au chômage parce que pas recu la lettre de licenciement et
pas le droit de retravailler pour la même raison !!

Il est bon alors de recevoir des conseils comme les vôtres car dans l'immédiat et dans ce genre de situation complètement imprévue et tellement angoissante on se sent désemparée..

MERCI.

Par **ryad13**, le **03/03/2011** à **12:50**

bonjour allix ce que je te conseillerai avant tout c est de contacter les syndicats cgt ou cftc ou autre tu fais une recherche dans ton departement eux ils te conseilleront et t aideront les

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

chemins a prendre et tout ca gratuitement bon courage

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés