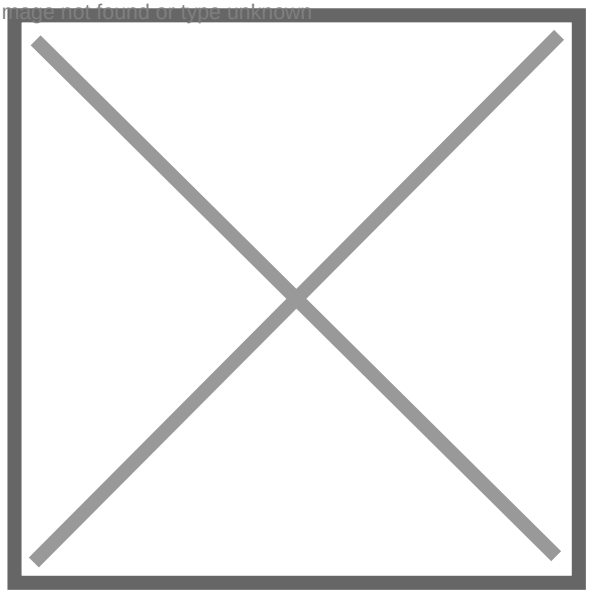
Image not found or type unknown



Absence de document et documents non conformes

Par **Sab Rina**, le **29/07/2015** à **15:53**

Bonjour,

J'étais en CDI dans une agence d'hôtesses d'accueil et je me suis absentée après l'accident survenu, au mois de Mai 2015, sur mon lieu de travail (tiroir de l'accueil tombé sur l'orteil) malgré cela mon agence n'a pas eu le réflexe de chercher à me contacter régulièrement et elle a, par la suite, attendu deux mois pour m'envoyer une lettre d'entretien pour un éventuel licenciement. Je n'y suis pas allée.

J'ai été licencié par mon agence (coup de tel pour me demander de venir récupérer mon solde de tout compte) et je n'ai pas reçu la lettre de licenciement, qui selon elle à été envoyé à mon ancienne adresse, je leur ai donc demandé de me l'envoyer à mon adresse actuelle.
Je viens de recevoir aujourd'hui, le 29/07/2015, en LR mon solde de tout compte, mon certificat de travail et mon attestation pole emploi,il manque donc la lettre de licenciement.
J'ai appris que j'ai été licencié le 17/07/2015 sur l'attestation Pôle Emploi pour faut lourde.
Mon agence a attendu deux mois pour me licencier, ce qui a priori ne justifie pas le licenciement pour faute lourde. Est ce correct ?

De plus, les documents ne sont pas conformes.
En effet, sur l'attestation Pôle Emploi y figure comme dernier lieu de travail Puteaux, évidemment j'y ai travaillé mais mon dernier lieu de travail est Paris.
Mon agence a également déclaré que le dernier jour travaillé et le dernier jour payé correspondent au 17/07/2015 ce qui n'est pas correct puisque mon dernier bulletin de salaire date du mois d'Avril 2015.
Quels sont mes droits? et quels sont leurs devoirs concernant cette situation?

Merci pour votre aide!

Par **alterego**, le **29/07/2015** à **17:58**

Bonjour,

Le tiroir sur l'orteil, hormis le bobo, vous ne nous renseignez pas sur l'AT et la suite des évènements.

De là à penser que votre employeur interprète votre absence comme un abandon de poste en jouant sur vos silences, il n'y aurait pas loin.

Vous n'avez pas jugé bon vous déplacer à l'entretien préalable, autrement dit éventuellement contester les griefs dont vous faisiez l'objet et défendre vos droits, ne le lui reprochez pas.

Merci d'être plus claire sur votre situation et sur les évènements.

Cordialement

Par **moisse**, le **30/07/2015** à **07:53**

En effet c'est surtout l'arrêt en accident du travail qui importe.
Car pendant cet arrêt il est impossible de vous licencier.
Dès lors le licenciement sera annulé et la réintégration automatique, avec rappel des salaires échus.

Par **Lag0**, le **31/07/2015** à **14:24**

Bonjour,
La situation est loin d'être claire !
Il est dit :
"je me suis absentée après l'accident survenu, au mois de Mai 2015, sur mon lieu de travail"
Mais l'on ne sait pas s'il y a bien eu une déclaration d'accident du travail, ou même d'un arrêt maladie.
Le terme "je me suis absentée" laisse penser à une simple absence du salarié sans justificatif.
Si c'est le cas, l'employeur peut effectivement procéder à un licenciement pour abandon de poste. Mais la faute lourde ne peut pas être retenue dans ce genre de cas, au plus la faute grave.
Pouvez-vous donc nous renseigner sur votre situation exacte ?

Par **Lag0**, le **31/07/2015** à **14:59**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'abandon de poste justifie bien le licenciement pour faute grave. Ou alors, des milliers de licenciements sont illégaux en France !!!
Une mise à pied conservatoire pour un salarié absent n'a pas vraiment de raison d'être. La mise à pied conservatoire vise à éloigner le salarié de l'entreprise puisque toute relation de travail est devenue impossible.
En cas d'abandon de poste, le salarié est déjà éloigné de l'entreprise.
L'employeur pourrait prendre une mesure d'éloignement si le salarié revenait travailler sans justifier son absence.

Les cas de jurisprudences où le licenciement pour faute grave a été invalidé en cas d'abandon de poste que je connais sont dans le cas où l'employeur a trop tardé à prononcer le licenciement après avoir eu connaissance de l'absence du salarié.

Par **Sab Rina**, le **31/07/2015** à **15:33**

Merci à tous pour vos réponse, ma situation s'est régularisée.

Effectivement j'ai abandonné mon poste après l'incident sans effectuer d'accident de travail auprès de mon médecin traitant.
Cependant mon agence a commis une "erreur" sur le type de licenciement, selon elle. Ce n'est pas une faute lourde mais grave.
J'ai été gentiment éclairé par un avocat de ce forum.

Cordialement

Par **Lag0**, le **31/07/2015** à **15:41**

[citation]Franchement Lag0 de mai 2015 (même si c'est à la fin du mois) au 17 juillet 2015 date de rupture portée sur l'attestation Pole emploi reçue par la salarié, il y a 1 mois et demi pour licencier une salariée qui serait éventuellement en abandon de poste ! ! [/citation]

On ne sait pas quand la procédure de licenciement a été initiée, relisez le premier message. Le 17 juillet, c'est la date où le licenciement aurait été signifié, donc avec les délais convocation / entretien et entretien / signification du licenciement, la procédure a pu être lancée bien avant.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés