Image not found or type unknown

Licenciement mai 2017 * fiche de paie décembre 2017

Par **antho007**, le **29/12/2017** à **17:33**

Bonjour,
je suis licencié depuis mai 2017 pour faute grave et je viens de recevoir la fiche de paie de décembre.
je travaillé dans le secteur publique à droit privé. la fiche de paie indique les cotisations et contributions sociales (-488 employeur), mon numéro agent, virement 0.
Pourriez vous me renseigner, je suis encore embauché?
si oui pouvez vous me rédiger le courrier AR afin de réintégrer l'organisme.
D'avance merci [smile3]

Par **Visiteur**, le **29/12/2017** à **19:03**

Bsr
Vous savez mieux que nous si vous êtes encore dans les effectifs ou pas !
Cette fiche est peut-être le récap fiscal annuel pour la déclaration de revenus ?

Par **antho007**, le **29/12/2017** à **19:15**

Bonsoir,

Oui, le récap fiscal annuel pour la déclaration de revenus.

A savoir que j'ai reçus les fiches de paies de juin et juillet.

Pouvez vous me rédiger le courrier,

Ce présent qui m'emmène vers le passé, est que je prépare mon avenir !

Par **morobar**, le **30/12/2017** à **10:49**

Bjr,
Il n'y a aucun courrier à faire, le licenciement est toujours définitif.
SI l'employeur a émis des bulletins par erreur, avec paiement, il dispose de 2 années pour en réclamer le remboursement.

Par **antho007**, le **30/12/2017** à **15:10**

Je pense qu'il y a une faille afin de retrouver mon job .
Faute grave pour insubordination ?
cdlt

Par **ASKATASUN**, le **30/12/2017** à **16:01**

Bienvenu,
[citation]Je pense qu'il y a une faille afin de retrouver mon job. Faute grave pour insubordination ?[/citation]
Pensez vous pouvoir obtenir la nullité de votre licenciement ? Sur quelle base ?
Dans la négative, vous vous illusionnez car je vous rappelle que la réintégration ne peut être imposée à l'employeur qu'en cas de nullité de la rupture du contrat de travail.

Par **amajuris**, le **30/12/2017** à **16:27**

bonjour,
si vous avez travaillé dans une entreprise publique ou les salariés sous statut sont soumis au droit privé du travail, il doit exister, pour les procédures de licenciement dans votre entreprise, des organismes paritaires et des organisations syndicales à même de vous aider.
que vous ayez reçu des feuilles de paie à zéro alors que vous avez été licencié, constitue un erreur administrative qui, à mon avis, ne remet pas en cause votre licenciement.
et ce n'est pas un courrier de votre part qui va annuler votre licenciement.
salutations

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **antho007**, le **30/12/2017** à **16:29**

effectivement MAIS
Le conseil de discipline régional
En conclusion
Considérant que l'attitude de moi-même témoigne d'une insubordination manifeste et que cette dernière constitue incontestablement une Faute .

Je pense que vous avez les informations nécessaire pour rédiger mon courrier ? [smile25]

Cordialement ,

Par **ASKATASUN**, le **30/12/2017** à **17:28**

[citation]Je pense que vous avez les informations nécessaire pour rédiger mon courrier ?[/citation]
Avec un courrier à l'employeur vous perdez votre temps.
Engagez une procédure devant le Conseil de Prud'hommes compétent si vous voulez faire valoir vos droits de salarié.

Par **antho007**, le **30/12/2017** à **17:35**

Pas forcément car le temps fait bien les choses !!!

Il ne faut pas oublier, un simple courrier (AR) est une valeur juridique .

Cdlt

Par **amajuris**, le **30/12/2017** à **18:50**

une lettre recommandé avec accusé de réception permet d'établir la preuve du lieu du dépôt ainsi que la date d'envoi du courrier. En complément, l'option "avis de réception" offre une garantie complémentaire de la bonne réception du courrier par le destinataire et permet de s'assurer du suivi de la lettre.
le fait que le courrier soit recommandé n'est pas une preuve de son contenu.
on ne conteste pas un licenciement pour faute grave par un courrier même recommandé, cela se fait devant le conseil des prud'hommes en se faisant aider par un avocat spécialisé ou un représentant syndical.

Par **antho007**, le **30/12/2017** à **19:10**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

oui, certes mais je doute pas sur la bonne foi de mon employeur .

Par **morobar**, le **31/12/2017** à **09:27**

Vous pouvez tournicoter et ressasser, les controverses de ce type sont de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.
Je ne doute pas de l'intérêt de votre future lettre recommandée, mais de son efficacité.
SI votre employeur est l'honnête homme que vous décrivez, comment pourrait-il douter d'une mesure souscrite par un conseil de discipline à l'endroit d'un salarié qui jure de son innocence, comme tous les autres.

Par **amajuris**, le **31/12/2017** à **11:02**

la bonne foi de votre employeur ne signifie pas qu'il va revenir sur le licenciement dont il est à l'origine, surtout si cette décision de licenciement a été prise après une discussion dans un organisme paritaire.

Par **antho007**, le **31/12/2017** à **15:37**

Mon cas ne justifie pas un licenciement pour faute Grave .
" Il y a anguilles sous roches "

Je veux bien un avocat spécialisé à titre gratuit de préférence Lillois :)

Bonne année

Par **ASKATASUN**, le **31/12/2017** à **16:14**

[citation]Mon cas ne justifie pas un licenciement pour faute Grave . " Il y a anguilles sous roches " [/citation]Ca c'est votre appréciation ! Pour la partager avec vous il faut examiner l'ensemble des pièces de votre affaire. Votre licenciement est peut être irrégulier, mais pour obtenir la réintégration comme vous le souhaitez, encore faut il pouvoir défendre la nullité sur des éléments avérés.
[citation]e veux bien un avocat spécialisé à titre gratuit de préférence Lillois :) [/citation]Je ne défends pas cette profession mais je vous trouve marrant parce que vous demandez à ce qu'on travaille gratuitement pour vous ! Je ne sais pas d'où vous vient cette idée mais c'est un point de vue original mais malheureusement irréaliste pour vous.
Savez vous que vous pouvez vous faire assister par un défenseur syndical suivant des modalités à convenir avec lui et le syndicat auquel il appartient. C'est beaucoup moins cher qu'un avocat.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **antho007**, le **31/12/2017** à **16:46**

Tous les actes d'insubordination ne constituent pas une faute grave.
Le conseil de discipline le premier !

Par **Visiteur**, le **31/12/2017** à **16:54**

Droit du travail
L'insubordination est une faute commise par un salarié qui refuse de respecter la discipline générale de l'entreprise, d'exécuter des tâches prévues dans son contrat de travail ou de résister à l'autorité de son employeur. En effet, de par son contrat, le salarié est tenu de respecter certaines obligations vis-à-vis de celui qui l'emploie. Un manquement à ces obligations peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller, selon les cas, jusqu'au licenciement(pour faute grave également). Cependant le salarié n'est pas en situation d'insubordination s'il refuse d'effectuer une tâche qui met en danger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Il en est de même pour les actes illégaux, contraires à l'ordre public ou aux bonnes moeurs.

"Pour faute grave"

1 – Le licenciement pour faute grave est un licenciement pour motif personnel, il n’est pas motivé par des raisons économiques, même si ce qui est reproché au salarié a des conséquences pour l’entreprise.

2 – Comme tous les licenciements, un licenciement pour faute grave doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, c’est-à-dire être motivé par des faits objectifs et sérieux, vérifiables, et non par une impression ou un jugement subjectif (1). Or, parce que le licenciement pour faute grave intervient dans l’urgence et bien souvent sur le coup d’une forte charge émotive, une vigilance particulière est nécessaire pour éviter de négliger la vérification de la réalité des faits et le sérieux.

3 – Mais si un licenciement est justifié, ce n’est pas suffisant pour justifier un licenciement pour faute grave. Ce qui est reproché au salarié doit justifier un licenciement pour faute et non pour un autre motif (2).

4 – La faute doit être « grave ». Mais qu’est-ce qu’une faute spécifiquement grave ?
La spécificité de la faute grave
Le salarié et son employeur ne sont généralement pas d’accord sur la gravité. Or aucune définition n’est donnée par la loi à la faute grave.

Le Code du travail (article L 122-6) nous apporte toutefois une indication lorsqu’il dispense l’employeur du respect du préavis, quand le licenciement a pour motif une faute grave du salarié.

https://www.juritravail.com/Actualite/Faute-grave-lourde/Id/14579

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **antho007**, le **31/12/2017** à **17:07**

Oui je suis d'accord "une faute" .
Pourquoi le conseil de discipline regional ne stipule pas grave ?
Il y a bien anguille sous roche .

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés