



Retravailler ailleurs mais pas encore reçu de notification de lic

Par **allix6359**, le **22/01/2011** à **13:08**

Bonjour,

J'ai une opportunité de pouvoir retravailler ailleurs mais je n'ai pas encore reçu la notification de licenciement pour faute de mon ancien employeur.

En ai je le droit ? ou dois je me résigner à crever en attendant que ce dernier daigne m'envoyer ces papiers.

Idem pour les assédics, si mon employeur ne m'envoie pas les papiers, je ne touche rien, donc c'est la fin assurée.

Est ce que dans ce cas particulier, je ne peux accepter une autre offre d'emploi ? et si c'est possible dois je attendre le délai légal soit le 13 février, date limite de l'envoi de ma lettre de licenciement par mon employeur ou est ce que je peux le faire avant, il faut bien que je vives !!!

y a t il une loi la dessus ? c'est dans ce cas mon employeur qui m'empêche de retravailler, qu'est ce qui se passe si j'accepte un contrat avant ?

Merci de me répondre, je trouve cette situation tellement injuste si en plus je ne peux pas retravailler ailleurs alors la je comprend pourquoi notre pays va mal.....

Par **P.M.**, le **22/01/2011** à **13:41**

Bonjour,

Si vous n'indiquez pas où vous en êtes d'une éventuelle procédure de licenciement, ce n'est pas facile de vous répondre...

En tout cas, vous ne pouvez pas travailler chez un autre employeur tant que vous n'êtes pas libre de tout engagement et donc tant que le contrat de travail n'est pas rompu par exemple par la notification du licenciement et le respect éventuel du préavis...

Pour les documents de rupture, ils vous seront délivrés après qu'elle soit notifiée en toute logique...

Je ne pense pas que les Lois à ce sujet soient très différentes dans les autres Pays car tant qu'un contrat n'est pas rompu, on ne peut pas s'engager ailleurs...

Par **allix6359**, le **22/01/2011** à **14:04**

pour faire réponse à votre question,

mise a pied avec saisie conservatoire, entretien préalable il ya 15 jours et depuis rien alors en france, on a pas le droit de retravailler si un ex employeur manifestement de mauvaise foi et à la limite de l'honnêteté ne vous adresse pas les fameux papiers qui vous délivrent de tous soucis...

on a juste le droit de crever car les assédics ne fonctionnent pas non plus sans ces dits papiers....et beaucoup de gens crèvent juste parce qu'ils n'ont pas reçu ces dits papiers....

et le temps que le délai légal soit passé, qu'on ait recours aux prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et qu'on demande des dommages et intérêts à l'employeur pour non respect de la procédure , il se passe quoi, un an , deux ans....

qui peut se permettre dans ce laps de temps de tenir sans ressources, en ce qui me concerne, j'ai 30 jours.... après c'est fichu.... alors je passe à côté de cette opportunité d'emploi ?

Par **P.M.**, le **22/01/2011** à **14:22**

En France, ce sont les dispositions à respecter et peut-être même ailleurs à moins que vous ayez des sources plus complètes...

J'espère qu'en plus on ne vous a pas pratiqué de saisie et qu'il ne s'agit que d'une mise à pied conservatoire...

Voyez-vous dans ce Pays critiqué de toutes parts, je crois que les salariés sont quand même assez bien protégés, trop, disent certains, alors je crois vous avoir dit y compris je pense sur un autre sujet quels sont vos droits et même si l'on critiquait les règles existantes, ce qui n'est pas à mon sens le but d'un forum juridique, cela ne ferait pas avancer votre problème...

A vous de savoir ce que vous voulez faire et éventuellement de passer à côté de l'opportunité de gagner contre l'employeur par la suite...

Par **allix6359**, le **22/01/2011** à **14:33**

JE SAIS UNE CHOSE

C'est que je vais me battre et que je ferais connaître mon histoire juste pour que cela ne recommence pas.

j'ai effectivement eu une saisie conservatoire cela est il surprenant ? non, pas en ce qui concerne l'employeur dont je parle.

j'ai à mon actif pas mal de personnes qui me proposent de m'aider, et cela ça compte.

J'ai requis pas mal de choses en une semaine de prospections, suffisamment en tout cas pour aboutir dans ma requête.

ce que je dis, c'est que juste pour des détails administratifs, je ferais partie de la liste des demandeurs d'emploi, je vais donc grossir les statistiques bien malgré moi..

je ne critique pas ce forum, très utile, pour avoir confirmation de certaines interrogations, on ne peut évidemment pas prévoir de se faire avoir à ce point mais quand ça vous arrive, on sait vite ce que l'on veut faire et je ferais tout pour réussir à ce que je veux faire.

Par **P.M.**, le **22/01/2011** à **21:03**

Encore une fois ce n'est pas une **saisie** conservatoire mais une **mise à pied** conservatoire... Même si c'est une mauvaise période à passer, ce qui n'est pas à mésestimer, l'essentiel est que vous puissiez ensuite avoir réparation du préjudice subi en ne commettant pas de faute ou d'erreur à votre tour...

Par **allix6359**, le **23/01/2011** à **09:44**

l'avenir me le dira et surtout la justice.

Il est clair que je ne vais pas rester désespérément à attendre mon courrier dans la boîte aux lettres et si j'ai la possibilité de retravailler je le ferais, je ne vais pas me mettre dans la précarité à cause d'un employeur qui manipule son personnel selon son bon vouloir et qui s'en amuse.

En tout cas, ce retard ne joue pas en sa faveur en regard du motif qu'il invoque il devient de moins en moins crédible.

Connaissant sa perversité, tout cela reste un jeu pour lui, ce sont ses seules distractions, hélas... finalement avec du recul, c'est lui qui est à plaindre... comme quelques uns de ses collaborateurs.

Par **P.M.**, le **23/01/2011** à **09:51**

Bonjour,

En tout cas vous vous mettriez dans l'illégalité si vous le faisiez et cela risquerait de nuire au succès d'un recours ultérieur si vous ne le faisiez pas au moins en prenant acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur...

Par **allix6359**, le **23/01/2011** à **10:32**

la mise à pied conservatoire et la convocation à l'entretien préalable est plus que claire sur l'aboutissement à savoir le licenciement pour faute grave.

Mon employeur a utilisé cette procédure encore une fois comme je l'ai déjà précisé pour ne pas avoir à payer quoi que ce soit et de plus, et cela j'en ai la preuve pour pouvoir remplacer le poste immédiatement après mon départ ce qui ne pouvait être le cas pour un autre motif de licenciement.

J'ai reçu hier un représentant syndical qui m'a dit que je ne prenais pas vraiment de risque à reprendre une activité et de plus s'il respecte la procédure, cela se fera en février.

Il y a d'autres moyens pour se défendre si l'on s'adresse à des gens plus ou moins importants qui font les démarches pour vous, j'ai fait ces démarches, je ne peux bien sur vous communiquer ces personnes sur ce forum, mais elles porteront effet, peut être nuiront -elle à la renommée de la société dans laquelle je travaillais car les personnes contactées ne portent pas vraiment estime à ce dirigeant, mais finalement ce sera un juste retour des choses.

Lui aussi va se trouver dans une situation délicate et je souhaite vraiment qu'il ait un problème de conscience, ainsi que quelques uns de ses collaborateurs.

"une mauvaise conscience, a dit un sage, est le plus chagrinant camarade de nuit que l'on puisse avoir".

Par **P.M.**, le **23/01/2011** à **11:15**

Vous extrapolez car la mise à pied conservatoire et l'entretien préalable ne conduisent pas obligatoirement à un licenciement pour faute grave et même pas parfois à un licenciement sinon l'entretien préalable ne servirait à rien...

S'il devait procéder au licenciement pour faute grave, l'employeur aurait dû c'est vrai ne pas attendre aussi longtemps d'où un recours possible...

Mais nous avons le bonheur d'être dans un Etat de Droit et l'on ne peut pas se faire justice soi-même ou même par l'intermédiaire de personnes "importantes"...

Il me semblait plus judicieux d'obtenir des dommages-intérêts pour vous en monnaie sonnante et trébuchante car effectivement le reste ne nous regarde pas sur un forum juridique mais risque de ne pas vous rapporter grand chose si ce n'est de manger un plat froid...

En tout cas, vous lui portez encore des qualités pour estimer qu'il puisse encore avoir mauvaise conscience, moi j'aurais pensé que ce qui aurait pu le toucher le plus c'est d'être condamné...

Par **allix6359**, le **23/01/2011** à **11:44**

NON, je ne suis pas d'accord avec vous, quand on écarte un salarié de l'entreprise et qu'on lui assigne une mise à pied conservatoire, ce n'est pas pour le reprendre dans l'entreprise après.....

l'entretien préalable n'est qu'une formalité ... mais qui ne donne en général rien de plus.

Je vous ai énoncé les raisons de cette mise à pied, il y a déjà quelqu'un à ma place, tout cela était prévu de longue date.....

J'ai été très naïve dans l'histoire mais sans doute parce que je suis honnête, je n'aurai pas pensé que tout se manigançait dans mon dos.

Traiter les gens avec autant de mépris, cela finit par revenir en pleine face.

Vous êtes bien catégorique dans l'aboutissement de cette affaire, et bien négatif.

Je ne me contenterais pas maintenant de demander des dommages et intérêts, ce serait trop simple.

NON ce que je veux c'est que tout le monde le sache, soit au courant de ces agissements, les procédures il n'en a que faire ...et être condamné pour cela, il s'en fiche littéralement !!!
par contre si sa renommée est remise en cause, Il remet en question beaucoup de choses..

peu importe alors si je me plante, je n'aurais pas de regrets, j'aurais essayé c'est ça l'important.

dites moi pour être aussi réactif sur ce forum, faites vous une permanence même, le dimanche ?

Par **P.M.**, le **23/01/2011** à **12:08**

Que vous soyez d'accord avec moi ou pas, n'est pas le problème, je vous ai énoncé les règles juridiques provenant du Code du Travail et de la Jurisprudence...

Lorsque le licenciement n'est pas prononcé pour faute grave, la période de mise à pied conservatoire doit être rémunérée, c'est tout...

On ne met pas une salariée en mise à pied conservatoire pour embaucher quelqu'un d'autre, pas plus qu'on ne le licencie pour ce motif, sinon il est sans cause réelle et sérieuse et donne droit après Jugement à une indemnité de 6 mois de salaires minimum si plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 10 salariés, mais je crois que l'argent ne vous intéresse pas dans un premier temps et que vous préférez la vengeance...

Personnellement, je pense vous avoir tout dit sur le sujet et de toute façon ça ne sert pas à grand chose puisque, avant même d'avoir ouvert le sujet, vous saviez déjà ce qu'il en était et ce que vous alliez faire...

Bon essai...

Par **allix6359**, le **23/01/2011** à **14:09**

faire éclater la vérité...n'est pas une vengeance pour moi.
Ca l'est pour vous..

vous avez raison, ce n'est pas pour l'argent que je le fais mais si cela se passe comme prévu,
ça lui coutera bien plus que 6 mois de salaire..

Bonne analyse pour la conclusion, et merci pour l'encouragement à mon essai, merci aussi de
ces échanges,

Bonne continuation, PM.