



Désaccord sur les motifs de mon licenciement

Par **CHANEL**, le **26/03/2015** à **17:20**

Bonjour

Mon employeur me fait parvenir une lettre de licenciement dont je conteste la forme (pas d'en tête de raison sociale de l'entreprise ni du nom de son responsable)de plus suite à un désaccord avec mon employeur (que cela arrange bien celui ci ayant des problèmes financiers ,non paiement de loyers etc) nous étions tombés d'accord oralement sur un licenciement économique or les termes de la lettre évoquent une raison (à mon sens infondée)pour me licencier sans évoquer le licenciement économique .Puis je lui répondre et lui exposer par lettre recommandée de tous ces motifs

PS:par accord tacite il n'y a pas eu d'entretien préalable

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **17:28**

Bonjour,

Il n'y a pas d'accord tacite qui puisse dispenser l'employeur de convoquer le salarié à l'entretien préalable, ce qui constitue un vice de procédure...

Mais, en plus vous en voyez le résultat...

En répondant, c'est que vous reconnaîtriez indirectement l'existence de la lettre de licenciement mais vous pourriez en contester le motif à mon avis plus judicieusement en saisissant sans attendre le Conseil de Prud'Hommes car il m'étonnerait que l'employeur revienne sur sa décision...

Par **CHANEL**, le **26/03/2015** à **18:06**

Bonjour

Je vous remercie infiniment de votre réponse toutefois étant la seule toiletteuse pour chiens dans une petite structure et ayant jusqu'ici ayant eu des rapports cordiaux avec ma patronne je souhaitais éviter le conseil des prud'homme mais si toutefois l'on considère que c'est indispensable et estimant que je suis dans mon droit je me résignerais à y avoir recours (cette solution adoptée dois je me contenter à la date fixée au 31 mars de prendre mon solde de tout compte sans manifester ces désaccord ?

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **18:54**

Bien sûr, la décision vous appartient mais, franchement, sans raison véritable, suivant votre ancienneté, l'employeur vous a déjà fait manquer [le CSP](#) et elle ne tient même pas parole, toutefois vous pouvez quand même lui dire ou même lui écrire votre désaccord...
A ce compte-là pourquoi n'avoir pas conclu une [rupture conventionnelle](#)...

Par **CHANEL**, le **26/03/2015** à **22:29**

Bonsoir

Encore une fois merci, ma fille (parce qu'il s'agit d'elle) à appelé sa patronne au téléphone pour lui faire part de ses divergences (cette dernière a confirmé qu'il s'agit bien d'un licenciement économique (malgré les mises en causes abusives stipulées dans la lettre) toutefois elle a accepté de refaire une lettre modifiée ;Je pense que nous allons attendre cette lettre et le solde de tout compte (au 31 03 2015) et si nous estimons que cela n'est pas satisfaisant nous déposerons un dossier au prud'homme ,en tout cas je vous remercie de vos conseils qui nous ont été bien utiles

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **08:44**

Bonjour,

Donc la salariée aurait dû recevoir de la part de l'employeur une proposition de CSP même s'il n'y a pas eu d'entretien préalable et en cas d'acceptation, il n'est plus question de préavis mais de délai de réflexion en cas d'acceptation mais vous n'avez pas indiqué son ancienneté...

Par **CHANEL**, le **27/03/2015** à **12:35**

Bonjour

S'agissant comme indiqué d'une petite structure il est probable que l'employeur ne sache même pas ce qu'est le CSP

la salarié compte 2ans de CDD à plein temps + 1 an de CDI à mi temps (réparti sur 3 salons dans 3 villes différentes, étant la seule salariée elle devait se déplacer, la plupart du temps de salon en salon par ses propres moyens (ce qui je crois était déjà illégal ?)

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **12:38**

Il est du devoir de l'employeur de s'informer et de toute façon une obligation légale de le proposer...

Il n'est pas formellement illégal que la salariée doive se déplacer par ses propres moyens

mais elle doit être indemnisée pour ses déplacements professionnels...

Par **CHANEL**, le **27/03/2015** à **14:30**

Oui mais la théorie et la pratique échappent à certains patrons .Par ailleurs la carte Navigo n'étant même pas payée par moitié par son employeur et il n'est pas sûr qu'une salariée doive assurer la rentabilité de 3 salons différents parfois deux dans la même journée

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **14:59**

Mais cela échappe rarement à la Justice...

Ce n'est pas parce que l'employeur ne respecte pas ses obligations légales que la salariée peut ne pas respecter ses obligations contractuelles ou alors, il faudrait qu'elle prenne acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur avec les risques que cela comporte... Mais nous sommes loin de l'objet de votre sujet, car après avoir semblé excuser l'employeur et considérer qu'il vaut mieux essayer de s'arranger, alors que sur certains points c'est impossible, vous semblez maintenant tirer à boulets rouges dessus...

Par **CHANEL**, le **27/03/2015** à **17:28**

Je ne faisais qu'énumérer une partie des désagréments de la fonction exercée et effectivement j'en viens à énoncer quelques uns car nous étions dans une démarche conciliatrice mais suite à la dernière conversation avec l'employeur dénotant une certaine mauvaise foi ,nous sommes prêt à en référer au prud'hommes mais n'anticipons pas et attendons le prochain courrier (le précédent étant selon l'employeur qu'une copie destinée à examen)ainsi que les documents ,attestions etc
Dans cette attente je vous remercie une nouvelle fois de votre assistance
Cordialement

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **17:40**

Cela ne rattrapera pas que la salariée ne puisse pas adhérer au CSP tel que c'est parti...