Image not found or type unknown

rupture de contrat pour salarie ayant un CDI

Par **davreux**, le **15/12/2010** à **13:25**

bonjour,mon maris travaillait dans le prive,il avait un cdi, depuis 24 ans. Travaille tres dur ,beaucoup porter. Il y a environs 6 mois ,il a du subir une operation des tendons de l épaule(3/(etaient sectionner et un tout tortilleux). Suite a cette operation,il a perdu le tendon du bicep,donc une partie de sa force.Malheureusemlent,impossible de le faire passer sur le travaille car ce n est pas reconnu comme maladie professionnel, mais soit disant les medecin ce serait l usure(a 46 ans!!!!!). Suite a cette operation,complications:capsulite retractile + algo neurodistrophie.Pendant qu il etait sur l incapacite,il a recu son preavis (rupture de contrat avec comme motif: 6 mois de maladie). Je trouve ca honteux,donc pour garder son emploi ,il ne faut pas se soigner!!!!!Que faire,car d apres le syndicat le patron a tout les droits!!!!!!

Par **P.M.**, le **15/12/2010** à **13:34**

Bonjour,
Déjà il faudrait savoir si la procédure de licenciement a été respectée avec convocation à un entretien préalable...
Par ailleurs, il faudrait consulter la Convention Collective applicable pour voir si elle prévoît une période minimale pendant laquelle en cas d'absence prolongée, l'employeur ne peut pas procéder au licenciement...
Il faudrait aussi essayer de savoir si à la suite du licenciement et de la fin du contrat de travail, l'employeur a bien embauché en CDI pour remplacé le salarié concerné...

Par **davreux**, le **15/12/2010** à **13:42**

merci,non il n y a pas eu de convocation ,il a recu son preavis par recommander. Ou regarder? je sais qu il a embaucher quelqu un pendant l incapacite de mon maris. merci de tout coeur pour votre reponse

Par **P.M.**, le **15/12/2010** à **14:25**

S'il n'y a pas eu d'entretien préalable alors, déjà, il y a au moins un vice de procédure...
La Convention Collective peut être consultée gratuitement sur ce site
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat

spécialiste...

Par **Cornil**, le **15/12/2010** à **15:33**

Bonjour "davreux"
A mon avis un tel licenciement, de plus irrégulier comme dit précédemment aurait de très bonnes chances d'être requalifié comme illégétime et abusif par les prud'hommes, pour discrimination/ état de santé, avec des dommages et intérêts substantiels.
Une absence en arret-maladie de 6 mois seulement, alors que l'entreprise a su trouver des solutions de remplacement ne m'apparait pas être une telle entrave à la marche de l'entreprise qu'elle autorise un licenciement.
Je pense que l'organisation syndicale ou l'avocat que vous consulteriez le confirmeront.
Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec) ou d'intervenir sur des sujets importants ou urgents.

Par **P.M.**, le **15/12/2010** à **15:57**

Ce qui peut peser c'est aussi l'ancienneté du salarié et même si une absence de 6 mois est en général la limite en dessous de laquelle un licenciement est considéré comme abusif, ce seront des critères objectifs qui devront être retenus et notamment la taille de l'entreprise, dans ce domaine l'examen de la situation se fait au cas par cas...
Je propose ce dossier

Par **davreux**, le **16/12/2010** à **17:49**

bonjour, aujourd hui il a recu une lettre stipulant que vu son age et vu ses années de travail,il avait le droit d etre reclasser dans son domaine. maintenant qu est ce que ca veut dire?

Par **P.M.**, le **16/12/2010** à **18:37**

Bonjour,
Il faudrait déjà savoir le motif indiqué sur la lettre qui a servi de notification du licenciement et de qui émane le dernier courrier...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Cornil**, le **16/12/2010** à **21:57**

L'employeur ne peut revenir de toute façon sur la premmière lettre de licenciement irrégulière d'aout 2010 signalée par "davreux", sans l'accord du salarié , accord qu'il n'a pas intérêt à donner à mon avis, vu ses perspectives de suucès aux prud'hommes.
Mais effectivement, pour écarter toute fausse interprétation de notre part des dires de "davreux", il serait utile de nous donner les termes exacts de cette lettre ainsi que ceux de la nouvelle lettre et son expéditeur. .

Par **davreux**, le **17/12/2010** à **10:36**

je veux juste bien expliquer. la premiere lettre par recommander etait une lettre annoncant l arriver de son preavis qui debuterai le 8 decembre 2010. Toujours pas contacter pour signer le preavis. Hier ,il a recu une lettre de son employeur stipulant qu il remplissait les conditions d age et d ancienneté pour beneficier d une procedure de reclassement professionnel . le fond de securite d existence de l ameublement et du bois prendra contact avec lui. Voila ,c est un peu plus claire

Par **Cornil**, le **17/12/2010** à **11:02**

Davreux
mais "Fonds de sécurité et d'existence", c'est des termes BELGES...!
Désolé, mais alors tout ce que nous avons dit est hors de propos.
Et personnellement je ne suis qualifié pour répondre.
Bon courage et bonne chance.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés