Image not found or type unknown

Avis suite lettre humiliante

Par **laure79**, le **23/09/2014** à **13:49**

Bonjour,

J'ai envoyé dans l'attention de mon employeur une lettre de mise en demeure avant saisie prud'hommes pour requalification en cdi temps plein et dommages et intérêts pour absence des visites médicales obligatoires.

Comme réponse l'employeur me reproche de le menacer, soit disant qu'il est surpris de mon courrier agressif et bien sûr étonné de le recevoir "tardivement". Je sais que j'ai le droit de démarrer une action dans les 3 ans qui suivent la rupture de contrat donc je vois pas la place de ce mot.

Il m'accuse de chantage et que je veux juste à leur argent.
Ce que je trouve injuste est que cet employeur se croit tout permis et que toute le monde soit comme lui.

J'ai eu un conseiller des prud'hommes au téléphone et m'a dit que cette lettre est humiliante.

Je vous demande à vous aussi si c'est normal qu'un employeur réagit d'un tel façon.

Merci.

Par **P.M.**, le **23/09/2014** à **16:47**

Bonjour,
Sans avoir le texte complet des échanges écrits, il me paraît difficile d'émettre même un avis mais comme il semble que le conflit sera de toute façon porté devant le Conseil de Prud'hommes, il me semble que le plus simple soit de laisser la Juridiction en apprécier si vous entendez demander des dommages-intérêts à ce sujet ou simplement en faire état pour invoquer la mauvaise foi de l'employeur...

Par **laure79**, le **23/09/2014** à **16:55**

Je voudrais vous demander un avis sur les suivants aussi:

- mon entretien préalable au licenciement a durée je crois entre 5 et 10 min temps ou j'ai expliqué mon comportement, l'employeur ne me donnant aucune explication ou quoi que se soit
- dans la lettre soit disant de licenciement l'employeur s'appuie juste sur un mail que je lui ai envoyé pour demander une rupture conv à l'amiable et mes justifications concernant celle-ci et invoque l'abandon de poste pourtant je lui bien envoyé une LRAR avec mon refus des horaires

Je pense attaquer cette procedure mais je demande d'abord votre avis.
Merci

Par **laure79**, le **23/09/2014** à **17:04**

Oui je comprends et je vous remercie.
Je vais laisser la justice dire son mot.
Aujourd'hui je suis juste en colère car mon ex-employeur croit que je veux à son argent mais moi je ne voulais que de travailler et pas d'avoir la honte de se retrouver au chômage et chercher un autre travail pendant des mois

Par **P.M.**, le **23/09/2014** à **17:05**

Bonjour,
Il n'est pas prévu de minimum de durée de l'entretien préalable celui-ci étant prévu pour recevoir les explications de la salariée...
Une rupture conventionnelle est forcément amiable et la partie qui en fait la demande n'a pas à la justifier, elle s'inscrit normalement en dehors de tout conflit et en tout cas n'a pas pour vocation de les régler...
Encore une fois, il me parait difficile de se substituer au Conseil de Prud'Hommes et de préjuger de sa décision en plus sans avoir le motif précis et textuel du licenciement mais s'il n'a pas été prononcé pour faute grave, au fond ça ne vous fait rien perdre par rapport à la rupture conventionnelle du moins au niveau de l'indemnité minimale obligatoire...

Par **laure79**, le **23/09/2014** à **17:33**

Re-bonjour,

Je lis souvent les suivants informations et j'ai l'impression de l'injustice en ce qui me concerne:

" L’employeur doit exposer les motifs pour lesquels il envisage de procéder au licenciement et recueillir les explications de ce dernier. Ce débat doit permettre à l’employeur de prendre une décision définitive sur l’issue de la procédure.

Tous les motifs notifiés ultérieurement dans la lettre de licenciement doivent avoir été

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

évoqués lors de l’entretien.

A défaut, cela constituerait une irrégularité de procédure."

Par **P.M.**, le **23/09/2014** à **18:33**

Vous indiquez vous-même :
[citation]mon entretien préalable au licenciement a durée je crois entre 5 et 10 min temps ou j'ai expliqué mon comportement[/citation]
Cela ne veut donc pas dire qu'entre 5 ou 10 mn vous n'avez pas eu le temps de vous expliquer, en plus vous ne précisez pas si vous avez été assistée lors de l'entretien préalable pour attester de sa durée et de ce qui s'y est dit...
D'autre part, un vice de procédure ne peut pas en lui même permettre de considérer que le licenciement est abusif...

Par **laure79**, le **23/09/2014** à **21:06**

D'accord, merci pour votre réponse et pour votre temps

Bonne soirée

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés