



rupture du cdi sans lettre de licenciement

Par **malau33**, le **22/05/2010 à 16:55**

bonjour,
j'ai un différent avec un salarié qui me mets au prud'hommes car il croit qu'il est licencié suite à une "enguelade" sur un chantier car il s'est mis en contact avec un ancien salarié qui m'a créé bcp de soucis.
Depuis il refuse de venir travailler et c'est mis en arret maladie et me reclame son attestation assedic et tou les reste;je lui ai envoyé un courrier par AR lui expliquant qu'il n'était pas licencié mais je viens de recevoir une convocation devant les prud'hommes!!ais-je de quoi m'inquiéter sachant que je n'ai fait aucune lettre de licenciement?
Merci pour vos réponses

Par **miyako**, le **22/05/2010 à 18:08**

Bonsoir,
quels sont les demandes inscrites sur la convocation ?
Est ce une référé ou un bureau de conciliation?
Amicalement vôtre
suzi Kenzo

Par **malau33**, le **22/05/2010 à 18:59**

bonjour et merci,
c'est une conciliation.
Documents demandés attestation assedic, attestation congés payés solde de tout compte, dommages et intérêts, certificat de travail.
rappel de certains salaires car on se trompait et payé à l'heure mais on a rectifié à la base légale de 151.67 dès le mois dernier, du coup il nous demande le complément.
à bientôt

Par **miyako**, le **24/05/2010 à 00:41**

Bonsoir,
Ne vous inquiétez pas, vous y allez tranquillement et expliquez clairement ce qui se passe et

que vous n'avez pas l'intention de le licencier. Donc sa demande sera déboutée pour les attestations assedic et certificat de travail, pour le rappel de salaire, il suffira d'expliquer ce qui se passe.

Vous demandez à votre salarié, devant le bureau de jugement, quand il compte reprendre son travail et qu'il justifie son absence

amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **malau33**, le **24/05/2010** à **11:55**

merci pour votre réponse;

c'est vrai qu'on a toujours peur des prud'hommes car en général se sont les salariés qui "gagnent" mais là on a quand même pas mal de choses en notre faveur; je pense aussi que sans lettre de licenciement ou de démission le contrat n'est pas considéré comme terminé! il nous met même dans l'embarras car on a que lui comme salarié et de semaine en semaine on ne sait pas s'il vient ou s'il est en maladie; donc pour son remplacement c'est difficile! en tout cas merci pour votre réponse, je vous tiendrai au courant car convocation début juillet!!
malau33

Par **sparte consulting**, le **26/05/2010** à **17:33**

Bonjour,

Dans ce cas là, et suivant la démarche dans laquelle vous comptez vous rendre aux PH, réfléchissez éventuellement à demander une réparation du préjudice (réellement subi) du fait de son absence injustifiée et surtout imprévue.

Quoi qu'il en soit et même si l'affaire semble entendue, avez-vous prévu de vous y rendre avec votre avocat...?

Cordialement.

Par **malau33**, le **26/05/2010** à **19:13**

bonjour,

on ne sait pas encore si on se défend nous-même avec mon épouse ou si on prend un avocat car ça nous ferait des frais supplémentaires!

mais après appel à l'inspection du travail on me dit que l'on risque rien! et de plus on n'a pas reçu de prolongation de son arrêt maladie qui finissait le 21/05, il est donc en faute puisque absence injustifiée! mais peut-on demander un préjudice sans avocat? de toute manière il a des gros problèmes financiers donc j'y crois pas trop et ce n'est pas notre but.

Merci

Par **miyako**, le **27/05/2010** à **09:29**

Bonjour,

Effectivement dans votre cas ,pas besoin d'avocat pour le Bureau de conciliation.Votre affaire est très simple.

Même sans avocat ,vous pouvez demander des dommages et intérêts,.

Cela fera réfléchir ce salarié ;même si il n'est pas solvable,c'est anormal d'agir ainsi.

Vous pouvez dire ,sans crainte,devant le CPH que ce salarié cherche à se faire licencier ,pour toucher le chômage et que vous refusez de cautionner une telle attitude,car ce sont les salariés correctes qui en subissent les conséquence.

Sans nul doute ,vous aurez l'approbation des DEUX conseillers.Car patrons ,comme employés n'aiment pas du tout ce genre d'attitude.

L'abandon de poste ,est un vrai problème récurant,que tous les syndicats condamnent,TOUS déconseillent formellement cette méthode absurde.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **basket**, le **27/05/2010** à **12:45**

attention si comme vous le dites il est en arret maladie avec certificat medical,il n est pas en absence irrégulière,vous ne pourrai pretendre a des dommage pour ces faits,de plus il est rare que le bureau de concilliation "accordes" des dommages,IL S AGIT D UNE CONCILLIATION,donc vous devez arriver a 1 accord amiable,sinon vous serai convoqué devant le breau de jugement, a partir de ce moment la vous pourrez demander des indemmitées en invoquant l'article 700 ncp.

Par **malau33**, le **27/05/2010** à **17:54**

bonjour et merci pour vos reponses!

pour l'arret maladie il allé jusqu'au 21/05 et depuis rien reçu!donc il est en absence injustifiée!il pense surement que la convocation va nous faire peur!!d'apres l'inspection du travail on n'aurait pas de soucis a se faire car c'est lui qui est en faute s'il ne vient pas travailler et que l'on n'est pas obligé de le licencier jusqu'à la conciliation du 06/07!on verra bien d'ici là mais c vrai que l'on peut lui reprocher de nous mettre dans l'ambarras par rapport a nos chantiers car on ne peut pas embaucher quelqu'un pour le remplacer sur une longue durée car on ne sait pas ce qu'il compte faire;même si on se doute qu'il ne reviendra pas!on va lui faire des lettres recommandées pour justifier de son absence et je pense que l'on va attendre la conciliation.

En tout cas merci pour vos reponses ca nous rassure!

Par **basket**, le **28/05/2010** à **10:46**

tout a fait,car meme s il a 1 nouveau arret de travail il devait vous le faire parvenir sous 48h00,effectivement adresser lui 1 ar pour lui demander pour quel motif il est absent,ne mettre surtout pas en route 1 procedure de licenciement avant la conciliation.car s il est toujours abs sans justificatif,vous pourrai arguer la ruptur du contrat,a l'initiative du salarié,bon courage