Image not found or type unknown

licenciement avec transaction

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **10:43**

bonjour
dans un précédent post,j'expliquai que je cherchais un arrangement avec mon employeur pour avoir des horaires aménagé suite à une garde d'enfant alterné .ceci n'étant pas possible,nous avons conclu ensemble (nous sommes en cours) un licenciement pour faute grave avec transaction après rupture du contrat de travail.
mon dilemme est le suivant.je suis employé protégé (membre du CE)
je vais donc passer devant l'inspection du travail pour expliqué (bien entendu ne pas parler de la transaction) si je démissionne de mon mandat pendant ma période d'absence injustifié , puis je ne pas avoir à passer devant l'inspecteur du travail (et ainsi accélérer les choses) ou cela n'y changera rien ?
et auriez vous une idée du délai de la procédure (du début de mon absence injustifié jusque a la rupture du contrat de travail)?
je sais aussi que le montant de la transaction donne droit à une carence en nombres de jours pour les assedics (75 maxi..je crois)

Par **janus2fr**, le **18/04/2013** à **11:02**

Bonjour,
Pourquoi passer par une magouille pareille alors que vous pouviez conclure en toute légalité une rupture conventionnelle ?

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **11:16**

tout simplement parce que mon employeur refuse (a moi et beaucoup de mes collègues) la rupture conventionnelle ..
et j'avoue ne pas comprendre moi même et j'ajoute que c'est la 1er chose que je lui ai demandé

Par **P.M.**, le **18/04/2013** à **11:34**

Bonjour,
Déjà l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune

obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...
Ensuite la période de protection d'un Représentant du Personnel continue pendant 6 mois après le terme de son mandat...
Si vous ouvrez un nouveau sujet à chaque fois, il est difficile de conserver le fil de la discussion...
Par ailleurs, vous n'avez aucune garantie que l'employeur respectera sa parole de conclure une transaction...

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **11:46**

oui il est vrai que j'ai ouvert un autre post (il me paraissait plus adapté le précédent étant horaires aménagés)
pour la transaction je procède par avocat (mais il n'est pas toujours facile à avoir par téléphone)c'est pour cela que je pose des questions aussi ici sur ce site (qui est excellent d'ailleurs),et pour les délais je lui ai fait demandé une mise à pied conservatoire ...(c'est la que j'attends sa réponse)
mais en ce qui concerne le passage devant l'inspection du travail, cela voudrait dire que si je quitte mon mandat durant mon absence injustifié je passerai quant même devant l'inspecteur ??

Par **P.M.**, le **18/04/2013** à **11:54**

Bien sûr puisque l'employeur doit demander son autorisation à l'Inspecteur du travail, le délai de protection étant prolongé de 6 mois...
D'autre part, l'employeur ne prendra pas le risque à mon avis de vous mettre en mise à pied conservatoire (même si vous ne seriez plus payé) ce qui l'obligerait à vous convoquer à l'entretien préalable sans au moins s'assurer par lettre recommandée avec AR des motifs de votre absence et de vos réelles intentions...

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **12:04**

merci pour votre réponse j'ai une dernière question (désolé je ne suis pas féru en droit, ensuite je vous laisse tranquille)
il me semblait qu'une mise à pied conservatoire assurait de conserver un salaire jusque a la rupture du contrat de travail .ce n'est pas le cas ???
cordialement

Par **janus2fr**, le **18/04/2013** à **12:52**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pendant une mise à pied conservatoire, vous n'êtes pas payé. Il n'y a que si l'employeur, au bout de la procédure, ne vous licencie pas pour faute grave, qu'il doit vous payer.

Pour ce qui est d'une éventuelle rupture conventionnelle, ce qui retient souvent les employeurs, c'est l'indemnité qu'ils sont obligés de verser, c'est pour cela qu'ils préfèrent avoir recours au licenciement pour faute grave arrangé car il n'y a pas d'indemnité à verser. Mais dans votre cas, puisque l'employeur est prêt à verser une transaction, c'est incompréhensible...

Par **P.M.**, le **18/04/2013** à **16:37**

Je me permets de vous dire que j'espère que pendant votre mandat les salariés n'avaient pas trop à vous consulter pour connaître leurs Droits et les conséquences de ce qu'ils pouvaient faire...
Comme cela vous a été dit la période de mise à pied conservatoire n'est pas payée en plus elle n'est pas à votre demande et par ailleurs, j'attends de voir si l'employeur concluera vraiment une transaction mais il trouve un bon moyen de ne plus vous voir et que vous démissionniez de votre mandat...

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **22:32**

monsieur.
je me permet de vous répondre ... je suis élu CE et effectivement quant des salarié avait des questions sur leur droits je les redirigeais vers des élus DP (qui ont de bien plus forte connaissance que moi)
pour information je m'occupe de la section voyages,loisirs,chèques vacances,ect...
sur ce forum je viens cherchez des réponses à mes questions et à mes problèmes. de l'ironie ,je le vie chaque jours de par mes supérieurs.
mais je ne manquerais pas de vous tenir informé de la suite des événements.

cordialement

Par **demonjoker**, le **18/04/2013** à **22:58**

et pour vous répondre janus2fr ,encore plus incompréhensible... le montant de la transaction est supérieur à l'indemnité de licenciement légale (ça je sais le calculer) et j'ai 23 ans d'ancienneté ... mais bon je n'ai plus le choix.. soit transaction ou irrespect d'horaires et à la finale solde de tout comptes....

cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **19/04/2013** à **08:54**

Bonjour,
Je ne sais pas ce que vous avez trouvé d'ironique dans mes propos précédents...
Mais je comprends maintenant qu'étant spécialiste de certaines actions extérieures à l'entreprise vous vous désintéressiez du Droit du Travail et ne deviez pas participer à certaines délibérations y compris lorsqu'elles concernaient éventuellement le licenciement des salariés protégés mais aussi l'ensemble du Personnel...
C'est sans doute ce qui fait que vous estimez que vous n'avez pas le choix alors que votre décision est prise avant de savoir quelles en sont les conséquences...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés