



## avis licenciement faute grave

Par **BOYERG**, le **28/09/2011** à **19:07**

Bonjour,

Je suis Canadien et je suis ici comme travailleur étrangé dans un poste qui ne peut être pourvu par un français. Bilinguisme et niveau de connaissance comme formateur.

Je me plains auprès de mes dirigeants de divers abus depuis 4 années, et je ne fais pas partie du CE, qui de toute manière ne nous défend pas vraiment, nous les formateurs.

Mon employeur a décidé qu'une absence pour vacance, une semaine où je n'avais pas de stagiaires à ma charge était une faute grave.

Dans une entreprise avec un grand laxisme sur l'horaire et où de toute manière nous gérons nos horaires. L'idée/avantage pour lui, est de faire de la formation de 40 heures et de nos déplacements une semaine de 37.5 heures + 12 jours de repos

1-Comment faire valoir mes droits, entre autre auprès de l'inspection du travail. ?? Mes démarches ont toujours eu de défendre les droits de tous les formateurs.

Comme formateur, rien, rien ne peut m'être reproché.

Comment faire en sorte que l'inspection du travail intervienne ??

Si le tout continue, probablement j'irais au prud'homme. Et je crois rapidement j'aurais besoin d'un avocat.

2- Mais ma carte de séjour annuelle expirera-t-elle en février prochain. S'il y a un licenciement. Qu'arrive-t-il des recours ??? de mes prestations de chômage ???

MERCI

Par **P.M.**, le **28/09/2011** à **19:15**

Bonjour,

Je dois dire que je ne comprends pas trop quels droits vous voulez faire valoir ou si vous voulez contester le licenciement pour faute grave dont on ne sait pas s'il a été prononcé après respect de la procédure...

Par ailleurs, tout licenciement ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi, sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté d'affiliation...

Par **BOYERG**, le **29/09/2011** à **10:32**

Bonjour,

Merci de prime abord.!!

Il s'agit bien de licenciement pour faute grave.

Lettre pour mesure conservatoire et entretien ont eu lieu.

J'attends la lettre officielle de licenciement. Par contre, comme mon salaire versé au 25 septembre est amputé je crois que la décision de mon employeur est prise. De toute évidence il voulait me virer depuis le début.

Dans certains cas l'employeur doit informer l'inspection du travail pour ce type de licenciement pour les membres CE.

Comme beaucoup de mes démarches dans l'entreprise étaient en remplacement du CE.

J'aimerais que l'inspection du travail intervienne.

Exemple; forcé la mise en place des heures défiscalisées.

Gaetan 0677607665

Vous êtes avocat ?? spécialisé dans le travail ???

Sinon, vous auriez une référence

MERCI

Par **P.M.**, le **29/09/2011** à **11:15**

Bonjour,

Le statut de salarié protégé n'est acquis que pour les représentants du Personnel élus ou désignés par une organisation syndicale dans un cadre bien précis...

Apparemment, vous ne vous êtes pas fait assister lors de l'entretien préalable, ce qui est dommage...

La période de mise à pied conservatoire n'est effectivement pas payée sauf s'il n'y a pas de licenciement pour faute grave...

Un licenciement peut toujours être contesté devant le Conseil de Prud'Hommes, à commencer par la faute grave...

La mise en place des heures défiscalisées est automatique et l'employeur y trouve tout autant d'avantage que le salarié...

Par **BOYERG**, le **30/09/2011** à **08:44**

Bonjour,

Merci pour vos infos.

Il y avait un membre du CE lors de l'entrevue.

J'attends toujours son compte rendu. !!!!

Et de toute maniere les membres du CE ont peur du grand chef, qui crie menace fait du chantage et est ordurié :-)

Par **P.M.**, le **30/09/2011** à **08:57**

Bonjour,

Je ne sais pas sous quel délai vous avait été promis le compte-rendu par le membre du CE mais de toute façon, je ne pense pas que ce soit dans l'intérêt des salariés de critiquer leurs représentants car ils ont de plus toujours la possibilité de se présenter aux élections s'ils croient mieux faire et en tout cas, l'élu est détenteur d'un véritable mandat et ainsi davantage couvert...

Par **BOYERG**, le **30/09/2011** à **09:40**

Je suis d'accord avec vous en ce qui à trait au travail ingrat du CE.

Simplement, comme formateur des les tops, je suis le seul suffisamment independant pour forcer des ouvertures ou bloquer des abus et ensuite le CE réussie à normaliser. :-)

Par **P.M.**, le **30/09/2011** à **11:42**

Donc vous pourriez faire profiter ses membres de vos connaissances et de votre expérience pour leur permettre de mieux défendre les salariés...