Image not found or type unknown

Envoi de la lettre de licenciement

Par **mimidala**, le **14/02/2011** à **14:19**

Bonjour,

Mon employeur m'a envoyé une 1ere lettre de convovation à l'entretien préalable de licenciement le 14 janvier, je ne l'ai jamais reçu donc il m'en envoie une autre à la date du 24 janvier dans laquelle il me dit que je suis mise à pied conservatoire jusqu'au jour de l'entretien durant lequel la décision de me licencier ou non sera prise.
L'entretien a lieu le 31 janvier.
J'ai bien reçu ma fiche de paie de janvier sur laquelle apparaît bien ma mise à pied avec la retenue de salaire.
Depuis le jour de l'entretien je n'ai toujours pas reçu ma lettre de licenciement ni les documents de fin de contrat du coup je ne peux pas prétendre aux allocations chômage.
J'ai lu sur tout un tas de sites que l'employeur à un délai de 1 mois pour envoyer la lettre de licenciement. Est-ce le cas ?
Mais la mise à pied courant que jusqu'au jour de l'entretien, et mon licenciement ne m'ayant pas été notifié par écrit, est-ce que je fais encore parti des effectifs de la société, mon employeur doit-il me payer un salaire, et ne peut-il pas me reprocher le fait de ne pas venir bosser le temps que je n'ai pas reçu la lettre.
Que se passe t'il si je n'ai pas reçu la lettre dans le délai des 1 mois, en sachant qu'il me licencie pour faute lourde.
Merci de vos réponses car là je suis dans le brouillard complet et sans ressource, je ne peux pas me permettre en ayant un enfant en bas âge de rester éternellement sans ressource.
Psycologiquement c'est trés dur.

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **14:37**

Bonjour,
L'employeur a effectivement au maximum un mois après l'entretien préalable pour notifier un licenciement disciplinaire mais il aura de plus en plus de mal à invoquer une faute grave ou lourde ce qui doit être fait dans un délai restreint...
La mise à pied dconservatoire court pendant toute la durée de la procédure donc au-delà de l'entretien préalable...
Vous faîtes toujours partie de l'entreprise tans que le contrat de travail n'est pas rompu...
Cette période n'est pas payée sauf si finalement, il n'y avait pas de licenciement pour faute grave ou lourde...
L'employeur ne peut pas prétexter un abandon de poste puisque c'est lui qui vous a notifié la mise à pied conservatoire...

Vous ne pouvez pas savoir s'il vous licencie tant qu'il ne vous le notifie pas...

Par **miyako**, le **14/02/2011** à **16:03**

bonjour,
L'employeur a t il écrit clairement que la mise à pied conservatoire était applicable jusqu'à l'entretien préalable??
car,dans ce cas ,cela change tout ,il ne s'agirait plus d'une mise à pied conservatoire ,mais d'une mise à pied disciplinaire ,limittée dans le temps*31 JANVIER* et ,dans ce cas ,il ne pourrait plus vous licencier du tout et vous devriez reprendre le travail au plus vite.
Combien de personnes travaillent dans cette entreprise?
La mise à pied conservatoire est obligatoirement pour toute la durée de la procédure allant jusqu'à la l'envoi et la présentation de la lettre de licenciement.Toute interruption rompt la mise à pied qui soit se transforme en mise à pied disciplinaire ,soit en temps de travail devant être payé intégralement.Si pas de réglement du personnel spécifiant le mécanisme des mise à pied disciplinaires,le temps passé en mise à pied conservatoire interrompue doit être payé normalement.MÊME EN CAS DE LICENCIEMENT TARDIF POUR FAUTE GRAVE OU LOURDE.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **18:21**

De toute façon, un licenciement tardif pour faute grave ou lourde peut être contesté et dans ce cas même si la cause réelle et sérieuse est retenue, la période de mise à pied conservatoire doir être payée...

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **23:06**

Pour la mise à pied conservatoire qui deviendrait une mise à pied disciplinaire parce que l'employeur l'aurait limitée dans le temps jusqu'à la date de l'entretien préalable, ce n'est plus vrai par un revirement de Jurisprudence de la Cour de Cassation et l'Arrêt 07-44185, cela avait déjà été tempéré par l'Arrêt 02-44065

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés