



licencement pour faux faute grave

Par **doum**, le **08/06/2010** à **20:38**

slt tt le monde,je suis actuélement en procét avec mon encien employeur pour licencement pour soit disant faute grave,car cela faisais 2 ans que mon employeur cherche à me licencié,intimidation,arcèlement jusqu'a obténir des attestations à mes enciens collègues pour sois disant que je le agrésser..!et enfin il a récu à me faire licencié pour faute grave,grace à mes encien collègues!on est passer au conciliation puis l'audience plédirie,et enfin le deliber de juge,j'aprend par mon avocat que les juges n'ont pas puis délibérer car il ya une pariteur,done reconvoquer dans 5 mois,je suis epuisé par tt sa,alors ma question je voudrais avoir des conseils des gens qui ont eux la meme expérience, merci d'avance.

Par **miyako**, le **09/06/2010** à **10:56**

Bonjour,
5 mois de délais pour un départage ??? .Quel est ce fameux CPH??
J'ai mon idée ,mais j'attends votre réponse .
Pourtant la Cour Europeenne a plusieurs fois condamnée ces délais abusifs.
Amicalement vôtre.
suji Kenzo conseiller RH membre du BIT

Par **doum**, le **09/06/2010** à **18:20**

slt merci de m'avoir repondu,oui 5 mois c'ete le 7 juin 2010 le délibérer, prochaine 23 nov 2010, , a parament les juges n'on pas puis se départager car c'etait du 50/50 je ne comprend plus rien avrédiere!!

Par **miyako**, le **09/06/2010** à **23:30**

Bonsoir,
C'est proprement scandaleux !
Amicalement vôtre
suji Kenzo

Par **doum**, le **10/06/2010** à **19:48**

ok!mais que ce que vous me conseillerais?

Par **miyako**, le **10/06/2010** à **19:59**

bonsoir,

Vous écrivez une lettre recommandée AR au président du conseil des prud'hommes concerné et vous citez

ARTICLE L 1454-2 DU CODE DU TRAVAIL

En cas de départage,l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement,présidé par un juge professionnel du tribunal d'instance dans le resort duquelest situé le siège du conseil des prud'hommes.L'AFFAIRE EST REPRISE DANS LE DELAI D'UN MOI.

Il est absolument anormal que cela se passe ainsi ,si c'est un départage.[s]Vous demandez l'application et le respect du délais imparti par le code du travail.

Àmicalement vôtre.

suji Kenzo

Par **doum**, le **10/06/2010** à **20:06**

merci!j'ai un avocat mais je ne pas trops l'empression qui'il est motivé et je suis vraiment déspérer par cette situation,lui me dit d'attendre,je ne trouve pas sa normal tt sa!à votre avis,je peu lui demander d'envoyer la lettre recommander AR au président du conseil des prud'homme?

Par **Nils**, le **11/06/2010** à **00:31**

[/s]À Bobigny, le délai pour que se tienne l'audience de départage est, estimation conservatrice, d'à peu près deux ans.

C'est scandaleux en effet, mais rien ne sert d'y mettre des majuscules ou d'envoyer un courrier.

Je veux bien signer des pétitions pour que la justice se voit enfin donner les moyens de respecter ses propres règles, mais en attendant, j'évite Bobigny si je le peux, et informe le salarié du risque si nous devons malgré tout y aller.

Nils Rønningen, délégué SASDS

P.S. J'ai testé le nouveau Conseil de Bobigny, ouvert le 31 mai : tout blanc, et si propre que les salles d'audience y sont aveuglantes. En plus, pas de machine à café, et pas un troquet à

l'horizon... J'aime pas !

P.P.S. Au Commerce à Meaux, le délai entre conciliation et jugement est de 26 mois... Disney n'y est pour rien, ils dépendent des activités diverses... Quel adjectif pour qualifier cela ?

P.P.P.S. Miyako, t'as oublié de fermer ta balise « souligner ; » je l'ai fait au début de mon message, mais le pauvre doum est quand même moins lisible qu'il ne devrait ;-)

Par **miyako**, le **11/06/2010** à **09:48**

Bonjour,

J'ai en effet quelques soucis, avec la mise en page de ce site.

Le problème qui se pose, **c'est le non respect par les CPH en question de l'article L1454-2 du CT (délais d'un mois) qui s'articule parfaitement avec l'article 8 de CEDH;**

C'est pourquoi, pour une bonne administration de la justice, il est nécessaire d'informer, non seulement le président du CPH, mais également le président de la cour d'appel du ressort du CPH, afin que la loi soit respectée. C'est un motif parfaitement recevable de saisine de la CEDH à Strasbourg. [/s]

Il y a quelques années, j'ai eu un cas semblable, précisément à Bobigny, pour un référé où l'on m'avait fait un délibéré à 3 mois, plus un départage 4 mois après, alors que l'affaire était très simple. J'ai fait un recours auprès du président de la cour d'appel de Paris en faisant valoir également les dysfonctionnements chroniques entre les formations patronales et salariales. J'ai obtenu gain de cause, puisque 1 mois après j'avais mon départage en faveur du salarié. Je crains que devant l'attitude de certains conseillers, aussi bien salariés que patrons, aux CPH de Paris, à Bobigny, à Nanterre notamment, il y ait une réforme totale des prud'hommes. Cela nous pend au nez, par la faute d'irresponsables qui font de leur mandat un mandat exclusif, ce que la loi interdit formellement.

Il y aura alors un juge professionnel et deux assesseurs (un salarié et un patron. Les syndicats (patrons et salariés) crieront au scandale, mais ce sera trop tard, ils l'auront bien cherché à cause de ces départages intempestifs, de la longueur des notifications de jugements (dues à des carences au niveau des présidents d'audience) et de la très mauvaise préparation des audiences des bureaux de jugements (dossiers vides). Ajoutons à cela des BC, bâclés, pas de mission de conseiller rapporteur, pas de mise en l'état des dossiers, des référés qui ressemblent à un marché. Bref, tout ceci fait bien entendre le jeu des avocats qui protègent leurs honoraires, mais certainement pas des justiciables et des défenseurs syndicaux.

Amicalement vôtre

suji KENZO conseiller RH membre du BIT

Par **legadirect**, le **11/06/2010** à **11:09**

Voici notre aide juridique, Le licenciement pour faute grave est sans incidence sur le versement de l'allocation chômage. Tous les salariés licenciés, quel que soit le motif du licenciement, bénéficient de l'assurance chômage. Le montant et la durée de l'indemnisation sont indépendants du motif et dépendent uniquement de la durée d'affiliation et de l'âge du salarié. L'employeur doit délivrer au salarié les documents de fin de contrat obligatoires. La première chose à faire est de mettre en place une action judiciaire en réparation et de mettre

toutes les pièces en avant pour prouver au juge que ce licenciement n'avait pas légalement lieu d'être.

A partir du moment où l'action en justice a été lancée afin d'obtenir réparation, ce sera le juge qui décidera dès lors si le licenciement était justifié ou abusif. Pour prendre sa décision, il statuera en fonction de son appréciation ainsi que des jugements antérieurs pris dans des cas similaires.

Cependant, il faut pour cela attaquer le licenciement en respectant certains délais :

- En cas de licenciement pour faute grave : le salarié peut attaquer le licenciement pendant les trois mois qui suivent la notification du licenciement (soit à partir du moment où la lettre de licenciement a été postée).

Par **miyako**, le **11/06/2010** à **12:16**

Bonjour LEGADIRECT,

Il n'y a aucun délai pour saisir le CPH en matière de licenciement abusif (prescription trentenaire), sauf si l'y a eu une transaction conforme aux articles 2044 et suivants du code civil notamment l'article 2052.

Néanmoins, il vaut mieux agir rapidement, mais avant tout rechercher une conciliation au travers d'une transaction.

La procédure CPH est très longue, coûteuse et pas toujours positive pour ceux qui gagnent, compte tenu des frais d'avocat, jamais remboursés par le fameux article 700 npc.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **doum**, le **11/06/2010** à **23:06**

bonsoir, si je vous es compris, il faudra que je demande à mon avocat d'envoyer la lettre au président du conseil du prud'homme, entre (il m'anant pas du tt parler de cela, il ma juste dis qu'il faut patienté) merci.

Par **miyako**, le **12/06/2010** à **10:42**

bONJOUR?

Je rappelle que l'avocat a une **obligation de conseil**, il est bon de lui dire que vous le **payer pour cela**. **L'attitude de certains avocats n'est pas acceptable**, il faut **malheureusement tout vérifier**.

Amicalement vôtre

SUJI KENZO

Par **doum**, le **14/06/2010** à **22:18**

bsr, en effet je le soumis cette article 1454-2 code du travail, il me dit qu'on est obligé d'attendre, je suis vraiment décourager par tt sa!

Par **miyako**, le **15/06/2010** à **09:18**

Bonjour,
Changer d'avocat ,il ne pense qu'à ses honoraires ,ce n'est pas normal d'agir ainsi.
Amicalement vôtre
suji Kenzo