Image not found or type unknown

Licenciement pour faute grave

Par **Berthe8**, le **11/05/2016** à **22:25**

Bonjour j'ai commis une faute dans mon entreprise j'ai été mise à pied conservatoire pendant un mois j'ai reçu un courrier en date du 26 avril j'ai envoyé un courrier de démission le 28 avril nos courrier ce sont croisés je voulais savoir quel procédure à été prise en compte le licenciement ou la démission je n'ai pas été à l'entretien préalable que dois je faire maintenant sachant que j'ai un nouveau travail

Par **P.M.**, le **11/05/2016** à **22:30**

Bonjour,
Vous aviez déjà exposé la situation d'une manière plus précise dans ce sujet que vous auriez pu poursuivre...
Il vous reste donc à attrendre le solde de tout compte de l'employeur suite à votre démission...

Par **Berthe8**, le **11/05/2016** à **22:35**

Oui effectivement combien de temps je dois attendre pour recevoir je dois les relancer ? Car ils non pas repondu a ma lettre de démission je peux réclamer la période de mise à pied ?

Par **P.M.**, le **11/05/2016** à **23:10**

Si je reprends le sujet précédent, puisqu'il faut ainsi jongler, vous aviez exprimé le désir de ne pas effectuer le préavis mais l'employeur ne vous a pas répondu donc il y a incertitude de ce que va faire l'employeur...
Il est admis que le solde de tout compte soit délivré à la date habituelle de la paie ce qui ne vous empêcherait pas d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour lui demander quand les documents seront prêts et s'il compte vous les envoyer malgré qu'ils soient quérables et que vous deviez aller les chercher...

Par **Berthe8**, le **11/05/2016** à **23:18**

Oui j'avais 10 jours de préavis à faire sachant que la j'ai un nouveau travail qui réduisait mon préavis à 10 jours et comme j'étais mise à pied je leur ai demandé de ne pas effectuer ce préavis aujourd'hui j'ai commencé mon nouveau boulot et j'étais convoqué pour l'entretien auquel je n'ai pas été.

Par **P.M.**, le **11/05/2016** à **23:28**

Mais il n'y avait plus lieu d'aller à l'entretien préalable puisque le contrat est rompu, en revanche, il faudrait savoir si vous aviez averti l'employeur que le pravis n'était plus que de 10 jours parce que vous aviez trouvé un nouveau travail si cette disposition s'applique bien en cas de démission...

Par **Berthe8**, le **11/05/2016** à **23:32**

Non je les pas prévenue juste je leur avait demandé de ne pas faire le préavis oui cette proposition s'applique si vous êtes en cdi pour le réduire il faut un autre cdi et il ce réduit à 10 jours

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **08:30**

Bonjour,
Donc vous n'êtes toujours pas libre de tout engagement puisque l'employeur n'est pas au courant du raccourcissement du préavis et le contrat de travail n'est pas rompu donc cela repousse le solde de tout compte...
Ce serait quand même intéressant que vous nous indiquiez suivant quelle disposition cette réduction s'applique qui ne peut provenir en dehors d'une clause contractuelle que de la Convention Collective dont il faudrait que vous indiquiez son intitulé exact à défaut de son numéro...

Par **Berthe8**, le **12/05/2016** à **12:37**

Oui elles sont dans mes conventions collectives quels sont les risques maintenant mon ancien employeur peut il savoirou je travaille et mon employeur actuel peut il savoir si je suis toujours engagé ?

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **13:02**

Donc, vous ne voulez pas indiquer de quelle Convention Collective il s'agit car vous n'en avez pas plusieurs à respecter...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Déjà votre employeur actuel aurait dû s'assurer que vous étiez libre de tout engagement notamment pas la production du certificat de travail et l'autre peut toujours apprendre incidemment votre embauche...

Par **Berthe8**, le **12/05/2016** à **13:27**

Convention collective des assistantes dentaires j'en n'ai que une

Par **miyako**, le **12/05/2016** à **14:54**

Bonjour,
Vous avez démissioné,donc contrat rompu.Dès ce moment ,Vous êtes donc libre.
Vous avez un nouveau job ,tant mieux.
Le seul risque c'est que votre ancien patron vous réclame le montant du préavis.Votre nouvel employeur ne risque absolument rien.
Néanmoins,il faut connaître si au moment de la mise à pied conservatoire,votre employeur vous a bien notifié cette dernière en même qu'une lettre de convocation à en un entretien préalable en vu d'un licenciement.
Si la procédure n'a pas été respectée,il ne pourra pas faire grand chose contre vous .Dans des cas semblables,l'employeur préfère se séparer du salarié sans faire de "vagues"plutôt que de s'aventurer dans une procédure très hasardeuse et risquée devant le CPH. où vous pourriez évoquer une démission provoquée par l'attitude de l'employeur à votre égard.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **Berthe8**, le **12/05/2016** à **15:17**

Oui dans la lettre de convocation c'était marque en vue d'un licenciement et que la mise à pied continuait jusqu'à la fin de la procédure

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **15:43**

Comme je le pressentais, vous n'avez pas respecté exactement les termes de l'art. 3.11 de la Convention collective nationale des cabinets dentaires :
[citation]Interruption du préavis en cours d'exécution
Le salarié qui trouve un emploi avant l'expiration du préavis peut résilier son contrat de travail avec un préavis de 10 jours ouvrables. Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu de payer la période de préavis restant à courir.[/citation]
C'est complètement faux et irresponsable de prétendre que dès que vous avez démissionné vous êtes libre puisque comme chacun de compétent le sait, vous avez un préavis à respecter et l'employeur peut vous réclamer le préjudice subi par l'entreprise qui n'est pas forcément limité au préavis non effectué...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Un employeur ne peut pas employer un salarié qui n'est pas libre de tout engagement et il risque tout autant de devoir verser des dommages intérêts suivant l'art. L1237-3 du Code du Travail :
[citation]Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, **le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent** dans les cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.[/citation]
Et encore une fois en plus de la désinformation, il se livre à des prédictions absurdes en sachant ce que va faire l'employeur ou pas et en préjugeant des décisions du Conseil de Prud'Hommes alors que vous ne contestez pas la faute grave apparemment et que vous n'avez émis aucun grief dans votre démission...
L'employeur peut retarder la convocation à l'entretien prélable pour les besoins d'une enquête...

Par **Berthe8**, le **12/05/2016** à **18:28**

OK merci que dois je faire maintenant

Par **P.M.**, le **12/05/2016** à **19:11**

Je vous ai indiqué que vous pourriez envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour lui demander quand les documents seront prêts et s'il compte vous les envoyer...

Par **miyako**, le **13/05/2016** à **12:11**

Bonjour,
Ce n'est pas du tout le même contexte.
Le préavis ne peut pas s'effectuer,du seul faite de l'employeur qui bloque la procédure en maintenant la mise à pied conservatoire .Ce qui reviendrai à imposer un préavis forcé ,non payé.C'est absurde !
Il y a mise à pied conservatoire(on ne sait d'ailleurs pas comment elle a été notifiée),le salarié la conteste,et démissionne.
Dès ce moment là,le contrat est rompu.La mise à pied conservatoire ,présume une faute grave;la présence du salarié est jugée indésirable.On ne comprendrait pas pourquoi,il aurait

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

un préavis à effectuer en cas de démission,sur ce cas précis,puisque de par la mise à pied conservatoire,sa présence est jugée indésirable par l'employeur.D'autant plus,qu'à la suite de la démission,l'employeur n'a pas levé la mise à pied conservatoire,c'est donc qu'il continuait de penser que la présence du salarié était indésirable.Dans le cas contraire,il aurait très bien pu dire qu'il levait,la mise à pied et qu'il exigeait le préavis légal.Dans ce cas OUI le préavis devait être effectué. Or,ce n'est pas le cas .Et aujourd'hui,le MEDEF,donne précisément la consigne de toujours faire une mise à pied conservatoire,avant licenciement ,afin d'évoquer la faute grave et de ne pas payer les indemnités ,ni le préavis.
Alors pourquoi le salarié ne pourrait il pas contrecarrer cette lecture du droit par le patronat ,en y répondant par une démission sans préavis ,puisque sa présence est jugée indésirable par l'employeur et que la mise à pied court toujours,malgré la démission du salarié.
On ne peut pas effectuer un préavis ,tout en étant en mise à pied conservatoire.
J'ai suffisamment d'expérience sur ce sujet pour vous dire que sur des cas semblables que j'ai eu à traiter ,il y a jamais eu de demande en payement de préavis de la part de l'employeur . Ni de saisine du CPH par la partie adverse;
On va encore me sortir de derrière les fagots,une JP sans rapport avec cette affaire,je la voit venir .
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/05/2016** à **13:19**

Bonjour,
Pour répondre, il faudrait déjà savoir lire et il est clair que d'après les deux sujets ouverts par l'internaute la mise à pied conservatoire a été notifiée qu'elle ne le conteste pas et je rappelle qu'il n'y a aucune forme obligatoire pour qu'elle le soit même si ensuite, c'est une question de preuve...
C'est absolument n'importe quoi de prétendre que dès la mise a pied conservatoire le contrat est rompu sinon à quoi servirait la procédure de licenciement, l'entretien préalable puis ensuite pour qu'il le soit la lettre de licenciement obligatoire...
Si la mise à pied conservatoire avait rompu le contrat de travail alolrs la démission ne compterait pas puisqu'il ne peut pas l'être deux fois...
Pour le préavis, à moins de se considérer au-dessus de la Cour de Cassation qui à ma connaissance n'a jamais tranché le problème et de s'y substituer, il faudrait avoir un peu plus d'humilité pour ne pas s'y substituer mais bien sûr on devrait teznir compte des consignes du MEDEF pour la créer...
S'il y a faute grave on sait déjà qu'il n'y a pas de préavis donc qu'évidemment, il n'a pas à être payé et s'il y a eu mise à pied conservgatoire non plus...
Sauf que ce n'est pas ce que la salariée a fait puisqu'elle a demandé à ne pas effectuer le préavis mais on sait que vous avez le don d'arriver après pour refaire l'histoire...
Vous avez toujours une plus grande expérience que tout le monde malgré votre incompétence et vos nombreuses lacunes et en plus vous vous contredisez puisque avant vous indiquiez que tout ce qu'elle risque c'est que l'employeur lui deemande de payer le préavis, alors, il faudrait mieux déjà être cohérent même si vous voulez tenter une nouvelle fois essayer de cacher vos affirmations erronées...
One va rien vous sortir car le sujet n'était pas celui-ci mais de récupérer le solde de tout compte et j'y ai répondu afin d'aviser ensuite car vous ne répondez pas plus à la période de mise à pied conservatoire avant la démission mais vous-même êtes incapable de répondre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

aux sujets Jurisprudence à l'appui à moins que vous n'en ayez que des anciennes que vous seul avez le droit de produire...

Par **Berthe8**, le **28/05/2016** à **11:50**

Bonjour je reviens vers vous je viens finalement de recevoir ma lettre de licenciement pour faute grave pourquoi mon til licencié plutôt que d'accepter ma demission

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **11:55**

Bonjour,
Je l'ignore et je ne sais pas si vous comptez leur demander ou le contester, une démission n'a pas à être acceptée, l'employeur ne peut qu'en prendre acte...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés