Image not found or type unknown

Licenciement pour faute simple

Par **Mirob**, le **31/08/2019** à **11:31**

Bonjour,

N'ayant pas accepté la rupture conventionnelle, j'ai été licencié pour faute simple après 14 ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 50 salariés, je viens de terminer mon préavis et j'ai signé mon solde de tout compte (indeminités légales, congés payés...). Je souhaite contester cette décision et aller devant les prud'hommes.

L'indeminité légale est elle dissociée de l'indeminité prud'hommale ?

Mon employeur affirme le contraire, que les prud'hommes se baseront sur ce qui a déja été perçu. J'ai perçu 5 mois de salaires, si la décision prud'hommale en fin de contentieux est de 8 mois par exemple, je ne percevrais au final que la différence soit 3 mois ?

En vous remerciant des réponses que vous pourrez apporter.

Par **Visiteur**, le **31/08/2019** à **18:30**

Bonjour

Oui, en toute logique, vous recevrez un complément, le cas échéant.

Par **P.M.**, le **31/08/2019** à **18:48**

Bonjour,

Il convient de se référer notamment à :

- l'art. L1235-1 du Code du Travail :

[quote]
En cas de litige, lors de la conciliation prévue à l'article L. 1411-1, l'employeur et le salarié peuvent convenir ou le bureau de conciliation et d'orientation proposer d'y mettre un terme par accord. Cet accord prévoit le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, **sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en**

fonction de l'ancienneté du salarié.
Le procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.
A défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.
Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.
Si un doute subsiste, il profite au salarié.

[/quote]
- l'art. L1235-3...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés