Image not found or type unknown

RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL

Par **irabazle**, le **05/04/2017** à **18:45**

Bonjour Pmtedforum,
QUESTION pour ma fille cette fois-ci :

Voilà, je suis Embauchée en CDD depuis le 19 Avril 2007 comme vendeuse niveau 2, après avoir été comme 1ere vendeuse depuis le 06.10.2008 niveau 3 et peut comme Responsable de magasin avec qualification de Agent de maitrise Niveau E. avec un niveau de salaire brut au 01.01.2017 de 2376€ prime d'ancienneté en sus,

La société vient d'être rachetée en date du 09.12.2016, et la nouvelle société à repris le personnel de toutes les boutiques mais depuis trois mois se séparent à coups de licenciements conventionnels ou pour fautes graves de ses salariées les plus anciennes, dont je fais partie,, je suis dans l'attente de mon courrier AR pour licenciement avec soit-disant une faute professionnelle (alors que depuis la date de mon embauche je n'ai jamais établie de faute....).
On me propose par tel avant mon entretien préalable = un arrangement conventionnel de départ de 5000€.
Puis-je accepter valablement cette proposition malgré mes dix d'ancienneté ?
Merci de votre réponse
cdlt

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **18:57**

Bonjour,
Je présume que vous voulez parler de rupture conventionnelle qui n'est ni un licenciement ni une démission...
Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, s'il devait avoir lieu, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...
Avec 10 ans d'ancienneté vous avez droit à une indemnité légale de 2 mois de salaire brut et la Convention Collective prévoit peut-être une indemnité de licenciement plus favorable, autant dire qu'en vous proposant 5 000 € l'employeur se moque du monde à mon avis...
Vous pourriez laisser procéder au licenciement et éventuellement ensuite conclure une transaction...

Par **irabazle**, le **05/04/2017** à **19:02**

Merci de votre réponse , dès que ma fille reçoit sa lettre préalable à licenciement avec motif , je vous recontacte ou elle le fera elle-même, en tout cas merci encore de vos précieux conseils
cordialement

Par **P.M.**, le **05/04/2017** à **20:34**

La convocation à l'entretien préalable ne contient normalement pas le motif mais l'objet de l'entretien préalable c'est à dire une sanction qui pourrait aller jusqu'au licenciement si c'est le cas...

Par **irabazle**, le **06/04/2017** à **08:20**

Bonjour, en cas de licenciement pour faute grave, quels sont les recours de défense..? et les conséquences financières..? peux-t-on contester aux prud'hommes ? merci de vos réponses cdt

Par **irabazle**, le **06/04/2017** à **08:20**

Bonjour, en cas de licenciement pour faute grave, quels sont les recours de défense..? et les conséquences financières..? peux-t-on contester aux prud'hommes ? merci de vos réponses cdt

Par **P.M.**, le **06/04/2017** à **08:37**

Bonjour,
La faute grave est privative du préavis et de l'indemnité de licenciement
Elle peut être contestée devant le Conseil de Prud'Hommes et même en plus la cause réelle et sérieuse du licenciement...

Par **irabazle**, le **06/04/2017** à **09:30**

Très bien merci car je crois que son employeur veut relever et notifier une faute grave..? je ne comprends pas ce reproche car depuis 10 ans dans la société je n'ai jamais fait aucune faute : il me serait reproché d'avoir laisser aucune trace dans l'ordinateur d'un acompte de 200€ par un client ....comme par hasard il ne serait plus enregistré ..? veux-t-on me licencier pour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

fautes comme les autres anciennes collègues ? que puis-je faire est-ce défendable devant les prud'hommes ? merci réponses

Par **P.M.**, le **06/04/2017** à **10:53**

Si la faute est imaginaire ou qu'elle n'a pas un tel caractère de gravité, bien sûr que c'est défendable, d'ailleurs si l'employeur en avait la preuve, il ne vous proposerait sans doute pas une rupture conventionnelle...

Par **irabazle**, le **06/04/2017** à **11:10**

D'accord donc d'où sa proposition à 5000e de conventionnel ...?

Par **P.M.**, le **06/04/2017** à **11:13**

Vraisemblablement...

Par **irabazle**, le **06/04/2017** à **11:19**

merci beaucoup ,je reviens vers vous après..toujours pas reçu courrier AR

Par **irabazle**, le **17/04/2017** à **12:01**

Bonjour , j'ai reçu ma lettre recommandée d'entretien pour licenciement pour faute grave, je dois me rendre demain mardi 18 car le courrier entre-temps à été envoyé à ma mère à Villiers le bel qui était en vacances donc le temps de le récupérer....pour votre information la faute grave n'est pas juste du fait que la date de la faute grave établie et invoquée par mon employeur, je n'étais pas la responsable du magasin , c'est l'ancienne responsable qui est partie 5 jours après et que j'ai remplacée ...je ne peut donc être responsable de la faute..? dois-je me rendre demain à cette convocation ? et que dois-je dire ou formuler devant l'employeur.? la cause réelle et sérieuse n'est pas valable ? merci réponse ...cordialement Corinne

Par **irabazle**, le **17/04/2017** à **12:11**

SVP, pour faire suite si demain je demande une rupture conventionnelle et qu'il la refuse , je dois signer quand même le licenciement pour faute grave ? afin d'aller aux prud'hommes

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ensuite ou bien surtout je ne dois rien signer et les assigner aux prud'hommes ensuite ?
merci réponses
Corinne

Par **P.M.**, le **17/04/2017** à **13:11**

Bonjour,
Formellement vous ne savez pas quelle faute (grave) va vous êtes reprochée et de quand elle date puisque l'entretien préalable n'aura lieu que demain matin et vous n'avez rien à signer au cours de celui-ci...
Puisque vous ne serez vraisemblablement pas assistée, vous ne pouvez que vous expliquer mais sans témoin...
Ensuite, il serait toujours temps d'invoquer un vice de procédure si la convocation a été envoyée à une fausse adresse alors que vous aviez indiqué la nouvelle à l'employeur, de contester la faute grave et même qu'il n'y a pas de cause réelle et sérieuse au licenciement si toutefois il vous était notifié mais seulement au moins 2 jours ouvrables après...
Vous n'allez quand même pas demander une rupture conventionnelle au point où en est rendue la procédure...

Par **irabazle**, le **17/04/2017** à **13:54**

Merci de vos réponses, la faute grave invoquée m'a été divulguée tel à la boutique par l'employeur, il est vrai que je vais aller aux prud'hommes puisque vous me le conseiller.., sur le courrier AR il m'est notifié en bas du courrier que je dois prendre note de ma mise à pied à titre conservatoire donc c'est la raison pour laquelle je ne me suis pas rendue à mon travail ce matin ..! est-je bien Fait ? merci réponse

Par **P.M.**, le **17/04/2017** à **15:52**

Ce ne serait pas la première fois que la faute reprochée soit modifiée lors de l'entretien préalable et même dans la lettre de licenciement puisque vous n'y serez pas assistée et qu'aucun témoin ne pourra le vérifier...
S'il y a mise à pied conservatoire c'est même dès sa notification c'est à dire au plus tard à partir de l'envoi de la convocation que vous ne deviez plus travailler...

Par **irabazle**, le **17/04/2017** à **16:08**

Merci , toutefois:pour la faute grave qui n'est pas juste du fait que la date de la faute grave établie et invoquée par mon employeur, je n'étais pas la responsable du magasin , c'est l'ancienne responsable qui est partie 5 jours après et que j'ai remplacée ...je ne peut donc être responsable de la faute..? dois-je le dire à l'employeur qu'il se trompe ou je ne dis rien demain et cela sera préjudiciable auprès des prud'hommes.?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **17/04/2017** à **16:13**

Encore une fois tant que la faute ne vous est pas notifiée noir sur blanc, il est impossible de l'analyser...
Si l'employeur a vraiment envie de vous licencier peu importe ce que vous direz lors de l'entretien préalable s'il se déroule sans que vous y soyez assistée et si vous avez envie de partir de l'entreprise autant le laisser s'enferrer...

Par **irabazle**, le **17/04/2017** à **16:19**

Très bien merci pour toutes vos réponses , je reviendrais surement vers vous demain après l'entretien pour vous exposer la teneur de celui-ci ...merci encore de votre gentillesse et aide.Juridique,
Cordialement
Corinne

Par **Willox Karina**, le **19/04/2017** à **14:41**

Bjr,
Un licenciement pour faute grave peut-il annuler un licenciement avec préavis notifié il y a 1 mois.(travailleur belge frontalier travaillant au Luxembourg).
Est-ce juridiquement valable?merci

Par **Willox Karina**, le **19/04/2017** à **14:41**

Bjr,
Un licenciement pour faute grave peut-il annuler un licenciement avec préavis notifié il y a 1 mois.(travailleur belge frontalier travaillant au Luxembourg).
Est-ce juridiquement valable?merci

Par **P.M.**, le **19/04/2017** à **14:50**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Willox Karina**, le **19/04/2017** à **15:11**

Le travailleur belge frontalier travaillant au Luxembourg a reçu une lettre de licenciement de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

travail avec préavis ...
Suite à un certificat médical ,le travailleur s est présenté chez son employeur qui l a une nouvelle fois licencié pour faute grave.....Donc 2 lettres de licenciement différents sur la forme!
Est-ce légal ?

Par **P.M.**, le **19/04/2017** à **15:59**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...
Vous squattez un sujet d'un autre internaute qui souhaitait le poursuivre...

Par **Willox Karina**, le **19/04/2017** à **16:59**

Non,non je ne squatte rien,sauf que je demande si ç est légal d envoyer 2 lettres recommandées ,à un mois d intervalle,l une signalant un licenciement avec préavis et l autre stipulant qu il y a licenciement pour faute grave(pas de préavis et pas de droit au chômage!)et à noter qu il était couvert par un certificat médical durant cette période.
Je me suis peut-être mieux expliquée,merci

Par **irabazle**, le **19/04/2017** à **17:22**

Madame WILLOX sur legavox il y a une marche à suivre ...vous devez ouvrir sur Droit du travail un autre sujet..celui et ces deux pages 1 et 2 me sont réservées si on peut dire çà comme çà!!sinon le juriste vous a signifié que vous squattiez mon sujet personnel....

Par **Willox Karina**, le **19/04/2017** à **17:28**

Ok,dsl

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés