

SOLDE DE TOUT COMPTE ET LICENCIEMENT POUR FAUTE

Par **minoucheka**, le **03/02/2014** à **21:59**

Bonsoir,

Après une mise à pied à titre conservatoire, je suis reçu par mon employeur à un entretien préalable, puis licencié 8 jours plus tard. Cependant quand j'ai reçu mes documents, je remarque que mon chèque et mon attestation assedic ont été établie la veille de mon entretien préalable. Sachant que l'entretien a pour but d'entendre le salarié et doit se faire préalablement à la prise de décision de licencier, cela ne représente t'il pas une erreur de procédure? Si oui que dois-je faire?

D'autre part, j'avais une prime de vacance versée en juin et une prime de fin d'année versée en novembre (CCN 3234-manutention et nettoyage sur les aéroports), lors de mon solde de tout compte ne devrait on pas me verser ces primes au prorata? Je pensais être privé que de mon indemnité de licenciement!!! [smile17]

Dernière chose j'étais embauché en qualité d'agent de nettoyage aéroportuaire mais depuis plus d'un an j'avais évolué sur un autre poste administratif, chef d'équipe, sans être titulaire (pas d'avenant au contrat). Sur mon certificat de travail on ne mentionne pas ce dernier poste. Ai-je le droit de demander que l'on mentionne cette expérience sur mon certificat de travail alors que je n'étais pas titulaire sur le poste?

Je vous remercie d'avance de vos réponses

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/02/2014** à **23:15**

Bonjour,

Il pourrait effectivement s'agir d'un vice de procédure pour laquelle le Conseil de Prud'Hommes, s'il en était saisi, pourrait condamner l'employeur à une indemnité maximale d'un mois de salaires...

[L'art. 19 de l'ANNEXE II Dispositions particulières aux ouvriers effectuant des travaux de nettoyage à la Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique](#) précise :

[citation]Le personnel visé par la présente convention collective annexe bénéficie d'une prime de vacances dont le taux est fixé à l'article 5 du barème joint à la présente convention

collective annexe *barème non publié dans cette édition*. Cette prime sera acquise au personnel ayant un an de présence dans l'entreprise au 1er juin de chaque année.[/citation]
Vous ne pouvez donc pas y avoir droit au prorata temporis...
Si vous pouviez faire reconnaître les véritables fonctions occupées avec des éléments de preuves, vous pourriez même obtenir une régularisation rétroactive de salaires si vous n'étiez pas payé au minimum garanti pour cette qualification...