



Licenciement et délais légaux

Par Michou3544

Bonjour/bonsoir a tous

Je m'excuse d'avance de n'être pas à l'aise avec les outils , les us et coutumes des forums

Voici ma situation

Passant à l'entreprise pendant mes congés (c'est habituel ,j'aime prendre connaissance de l'avancement de mes chantiers) il m'a été donné le 07/08 en main propre , puis par courrier recommandé avec AR ET en courrier simple , une notification de mise à pied conservatoire et une convocation à l'entretien préalable pour faute grave (le tout dans le même document) , pour une mise à pied a partir du 16/08 et un entretien le 28/08 .

Je ne nie les faits reprochés en aucun cas , bien qu'ayant clarifié quelques zones d'ombres durant le dit entretien.

Mais a ce jour , le 01/09 , je n'ai toujours pas reçu de courrier de "sanction"

Au delà de l'attente insupportable mais légale (ils ont un mois il me semble) ma question est la suivante:

Sans attaquer le fond du licenciement, puis je en attaquer la forme ou du moins la procédure qui me semble beaucoup trop longue ?

Quid des délais légaux ? J'ai chercher longtemps mais sans trouver une réponse clair ...

En espérant trouver réponse auprès de vous et en m'excusant encore une fois

Bien à vous

Par Patte

Bonjour,

Il serait opportun d'indiqué les motifs édictées dans la lettre de mise à pied concevatoir afin de connaître les tenants et aboutissants de la ou les fautes reprochées.

Sans ces informations difcile de répondre à votre interrogation.

Avant tout chose la lettre d'intention doit vous indiquer que vous pouvez être assisté par un délégué du personnel si existant lors de l'entretien.

Cordialement

Par Michou3544

Bonjour

Je vous remercie de votre réponse

Pourriez vous m'expliquer en quoi le ou les motifs jouent sur ces délais ? Ne pas rentrer dans les détails est volontaire mais j'ai précisé "faute grave" , au cas où justement les délais seraient liés à la nature du motif .

Dans mon cas il y va surtout du fait qu'il s'est passé 19 jours entre ma notification de mise à pied/convocation (reçu le 07 pour le 28 pour un début de mise à pied le 16) et que , sans remettre le moins du monde ma responsabilité en cause dans ces histoires , c'est long , très long , trop long .

A ce jour je ne connais toujours pas la sanction qui tombera mais , en cas de licenciement in fine , ces délais peuvent ils m'amener a demander une indemnité pour procédure irrégulière ? En cas de passage en mise à pied disciplinaire pourrais je encore faire valoir cette (supposée) irrégularité ? J'entame ma quatrième semaine sans salaire et je vous passe les difficultés que cela engendre a la maison.

Cordialement

Par morobar

Bonjour,

Vous indiquez être de passage le 7 aout.

Mais à quelle date deviez vous reprendre le travail ?

Si c'est à partir du 16 aout, les délais que vous exposez sont normaux.

Par Michou3544

Je suis effectivement passé a l'entreprise le 07 , l'employeur a juger bon me la donner en main propre en plus du reste , la mise à pied débutant a mon retour de congé, la 16 donc , et l'entretien en vue d'un éventuel licenciement le 28 , je suis donc rester dans l'attente pendant 11 jours (l'attente depuis le 28 rentrant dans un autre cadre)
En cas de licenciement l'employeur n'est il pas tenu de lancer la procédure le plus rapidement possible ?
Il a choisi la date du 28 afin de prendre ses congés

Par janus2

Bonjour,
Une mise à pied conservatoire commence nécessairement le jour où elle est signifiée. On ne peut pas signifier une mise à pied le 07 pour qu'elle commence le 16.

Par morobar

J'entame ma quatrième semaine sans salaire et je vous passe les difficultés que cela engendre a la maison.
du 16/08 au 01/09 on est loin des 4 semaines.

Par Michou3544

C'est exact et je m'en excuse , erreur de calcul basique
Quoiqu'il en soit la situation n'est pas évidente

Par Michou3544

Janus2 , la procédure est donc irrégulière dès le départ ?
Quels peuvent être les recours s'ils ne me licencient pas in fine ?
Merci a vous