



Requete au prud'homme

Par Elwan

Bonjour,

Je souhaiterais savoir si la démarche que j'envisage est réalisable et ne pose pas de problème étique sur la chronologie des événements.

Historique rapide de la situation:

Je suis salarié à Saint Nazaire depuis le 30 mai 2013 soit depuis 15 mois. Sur mon contrat de travail et mes fiches de paye, il est stipulé que mon salaire est versé le 1er de chaque mois or en 15 mois les retards de salaires s'échelonne entre 10 jours et 45 jours à chaque paiement. J'ai déjà eu recours au prud'homme en janvier 2014, ayant pour résultat une réduction de retard entre 5 à 25 jours.

Souhaitant quitter l'entreprise sans démissionner, je me suis vu refusé une rupture conventionnelle, donc je me tourne vers le choix des prud'homme, estimant que mon départ est directement lié à la faute de mon employeur de part les retards de salaire. Cependant, en sachant que je souhaite partir, mon employeur a réduit les retards de salaire à 5 jours maximum.

Puis-je tout de même aller au prud'homme pour retard de salaire et demander ensuite un licenciement pour faute de l'employeur sachant que je suis presque payé dans les temps depuis ce mois ci et que ma demande au prud'homme se fera alors que mon patron sera en règle?

Cordialement,
Ronan

Par syndicat7s

Bonsoir,

Si vous jugez que la situation n'est pas acceptable, vous pouvez faire une prise d'acte. A notre sens, la faute de l'employeur ne vous permet pas de rester, mais il n'y a pas urgence. Vous pouvez donc faire une prise d'acte en exécutant votre préavis pour éviter si le Conseil des prud'hommes vous condamne d'être obligé de payer le préavis à votre employeur.

Bien cordialement

Le Syndicat 7S
Soutien aux Salariés du Syntec
www.syndicat-7s.fr

Par antoni123

Bonjour,

Au moment où vous avez lancé la procédure, la situation n'était plus tenable. De toute façon, il y aura une audience de conciliation pour en discuter. Si vous le souhaitez voici en détail comment se passe la procédure:
<http://www.avocat-arres.com/avocat-prudhomme.php>

Bonne chance

Par Nathy

Ton cas est un peu sensible, car apparemment ton employé a prévu ça à l'avance et ne veut pas laisser un détail qui sera ensuite utilisé contre lui. Donc je pense qu'il vaut mieux demander un avis d'un connaisseur en la matière. Sinon pour avoir plus de détails concernant les difficultés avec l'employeur sur
<http://www.avocat-gonzalez.com/avocat-licenciement-marseille.php>.

Bon courage, et tiens-nous au courant de ton cas