



Irrégularité procédure de licenciement

Par **Alex**, le **18/04/2009** à **16:16**

Bonjour

Je suis en CDI dans mon entreprise. La semaine dernière mon supérieur me convoque dans son bureau et m'annonce qu'il me licencie. Il me demande de partir dans la minute, et de ne plus jamais remettre les pieds dans la société sauf pour venir chercher la convocation deux jours exactement après. Il m'annonce que dès le lendemain je suis en congé payés. Je n'ai même pas eu le droit de dire au revoir à mes collègues et partenaires de travail, et finir ma journée de travail et ce après plusieurs années passées à mon poste.

Le lendemain sur des conseils d'amis je décide de me présenter à mon travail pour ne pas me mettre dans une situation d'abandon de poste. Je constate que mon ordinateur, mes documents de travail, m'ont tous été retiré, la veille il m'avait repris mes clefs également. L'employeur qui n'était pas présent me téléphone et me sort tous types de menaces, dont celle de m'envoyer la police, pour me sortir de la société. Le lendemain celui-ci me donne enfin ma lettre de convocation à l'entretien préalable, et une dispense de venir travailler pendant la procédure de licenciement. Ces 3 derniers jours m'ont vraiment bousculé et atteint psychologiquement. Est-ce que j'ai un recours aux Prud'hommes pour attaquer mon employeur sur sa façon de procéder, car je le rappelle il s'agit bien d'un licenciement économique et non pour faute grave. J'ai des témoins de ce qui s'est passé et j'ai envoyé un courrier pour information à l'inspection du travail sur ma situation.

Merci pour vos explications
Alex

Par **jrockfalyn**, le **18/04/2009** à **19:16**

Bonjour,

Il ressort des faits que vous exposez que l'employeur qui envisage de procéder à votre licenciement pour motif économique, vous aurait interdit l'accès à l'entreprise pendant la procédure de licenciement.

Dans le même temps il vous a retiré tous vos moyens de travailler (dossiers, ordinateur, clés de bureau...).

Il m'apparaît que ce genre pratique (qui ressemble à une mise à pied conservatoire, associée à la faute grave) n'est guère conforme à la procédure de licenciement économique...

Par ailleurs, la brutalité et le caractère vexatoire du comportement de l'employeur viennent selon moi aggraver cette situation.

Peut-être convient-il d'attendre la réponse de l'inspection du travail (mais en ce moment ils sont bien débordés et je vous conseille de prendre rendez-vous), mais rien ne vous empêche de saisir le conseil des prud'hommes... JE pense que vous êtes fondé à réclamer des dommages et intérêt.

Bon courage

Par **Alex**, le **19/04/2009** à **14:48**

Bonjour

Merci de votre réponse.

J'ai eu ma lettre de convocation et j'ai été à l'entretien préalable. Je me suis fait accompagner d'un conseiller des salariés ce qui a évité que la situation dégénère à nouveau. L'inspection du travail m'a passé un coup de fil. La personne que j'ai eu au téléphone ne semblait pas choqué plus que cela de ce que j'avais écrit dans mon courrier, peut-être l'habitude. Elle m'a seulement demandé si la procédure avait été régularisée et puis c'est tout.

Est-ce que j'ai intérêt à rappeler l'inspection du travail pour leur demander de garder une trace de ce qui s'est passé dans l'éventualité d'un futur recours de ma part?

Pour ce genre de cas il n'y a qu'un recours aux Prud'hommes n'est-ce pas?

Pour les témoignages j'ai fait faire des attestations de présence de la part d'un collègue, et j'ai dû envoyer un mail de ma boîte personnelle car mon mail du travail m'a été supprimé avant mon licenciement. Je ne sais pas si je peux leur demander plus dans la mesure ou ceux-ci sont toujours salariés de l'entreprise, car je m'inquiète de futures représailles. Mon employeur avait attendu que plus personne ne soit présent pour me mettre dehors, mais j'ai passé 2 jours dans l'entreprise à ne rien faire, car mon PC m'avait été saisi.

Encore merci pour votre aide.

Alex

Par **jrockfalyn**, le **19/04/2009** à **21:04**

Bonjour,

Je crois qu'en effet, seul le conseil des prud'hommes sera compétent pour traiter votre problème.

Cela dit, il me paraît utile d'informer l'inspection du travail afin qu'une trace demeure dans le dossier de l'entreprise. La réitération d'un tel comportement pourra donner lieu à une enquête, éventuellement...

Bon courage

Par **alex30**, le **20/04/2009** à **10:11**

Bonjour

Merci pour vos explications.

Bonne journée

Alex