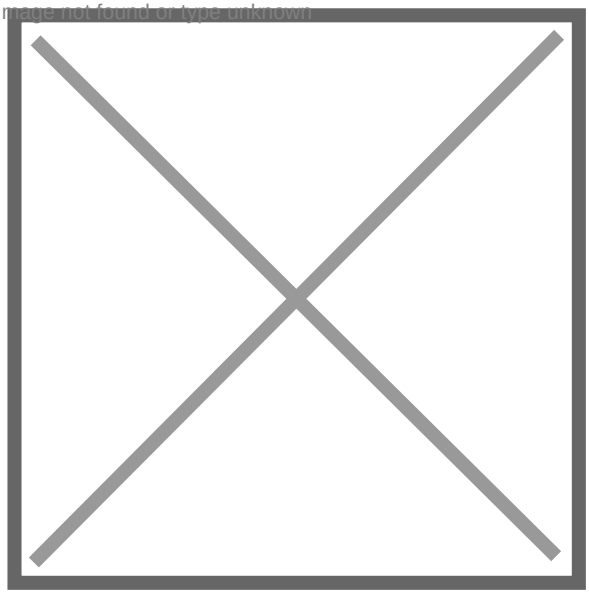
Image not found or type unknown



Respect de la procédure de licenciement ou pas ?

Par **savoieisere**, le **17/05/2011** à **15:11**

Bonjour,
J'ai été licencié suite à une faute grave que l'employeur à requalifié en faute "simple" sur la lettre de licenciement.
L'employeur a eu connaissance de la faute le 6 septembre2008.
Il m'a demandé, par mail, de venir sur paris le rencontré "urgemment".
Le 9 septembre il me relate ce qu'il me reproche, et me dit qu'il va voir quelle suite il va donner...
Il m'a convoqué pour un entretien le 17 octobre, au siège social. L'entretien a eu lieu puis plus rien... Je faisais mon travail comme d'habitude... en devant prendre des décisions parfois importante pour la société.
Nouvelle convocation pour nouvel entretien le 20 decembe à 14h.
Le même jours à 11 h une réunion du comité d'entreprise, l'employeur informe les élus de mon licenciement, donc ceci avant mon entretien et avant le délais de 5 jours après l'entretien... pour informer le salarié...
le 9 janvier 2009 je reçois ma lettre, qui me demande de faire mon préavis de 3 mois depuis mon domicile...
Est ce que ce licenciement est contestable dans la procédure... dans l'affirmative que puis-je réclamer ?
merci de vos lumières...!

Par **conseiller du salarié**, le **17/05/2011** à **18:47**

Bonjour,

Art. L1332-4 [citation]Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.[/citation]

L'acte d'engagement des poursuites n'est pas la manifestation écrite de l'employeur de relever le fait fautif mais la lettre de convocation à un entretien préalable (Cass. soc. 18 janv. 1995, n° 90-42087).

Concernant le licenciement annoncé aux élus du CE, sous réserve des termes employés, c'est une cause d'irrégularité de procédure (le délai minimal n'est pas de 5 jours après l'entretien préalable mais de 2). En effet, la décision ne doit pas avoir été prise avant l'entretien préalable.

Prenez contact avec un défenseur prud'homal (syndical). Il vous expliquera la procédure et ce à quoi vous pouvez prétendre (si le licenciement est irrégulier, nul ou sans cause réelle).

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés