



Motif de licenciement différent à l'entretien et sur le courrier

Par **arno**, le **23/04/2012** à **12:18**

Bonjour,

J'ai été convoqué à un entretien préalable à un licenciement, j'y suis allé accompagné. Je reçois la lettre de licenciement, et le motif a changé. C'est une cause réelle et sérieuse toujours mais je suis accusé de faits différents.

De plus, le motif invoqué est faux.

Est-ce qu'il y a quelque chose à faire pour cette différence entre l'entretien et le courrier? Et pour contester le motif du licenciement? Je n'apprécie pas qu'on m'accuse d'avoir porté atteinte à des personnes!

Merci pour vos conseils.

Par **DSO**, le **23/04/2012** à **20:51**

Bonjour,

Le fait d'indiquer des motifs différents de l'entretien préalable et la lettre de licenciement ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si les motifs invoqués dans la lettre de licenciement (qui fixe les limites du litige) peuvent être

sérieusement contestés, alors il faut saisir le Conseil de Prud'hommes pour demander des dommages intérêts.

Cordialement,
DSO

Par **arno**, le **24/04/2012 à 10:53**

Bonjour,

Je vous remercie!

Il n'y a pas de cause de nullité de l'entretien préalable donc?

Le délai de prescription est bien de 5 ans?

Je ne peux demander que des dommages et intérêts aux Prud'hommes, pas la requalification du licenciement?

Merci.

Cordialement.

Par **pat76**, le **24/04/2012 à 16:41**

Bonjour

Vous demandez au conseiller qui vous a assisté de vous donner une copie de son rapport dans lequel il a certainement retranscrit les motifs qui vous ont été indiqués pendant l'entretien préalable pour justifier votre licenciement.

Les faits évoqués dans la lettre de licenciement sont fondés et vérifiables?

Par **arno**, le **24/04/2012 à 21:33**

Bonjour,

Nous avons le compte-rendu oui, le motif y est indiqué.

Les faits ne sont pas fondés ni vérifiables mais il s'agit de la parole d'une personne contre celle d'une autre (selon l'entretien j'aurais demandé un document à une personne, ce qui est faux, selon la lettre de licenciement j'aurais carrément écrit la lettre et forcé une personne à la signer, ce qui est faux).

Merci.

Par **pat76**, le **25/04/2012** à **14:00**

Bonjour

Vous pouvez sans aucun problème contester votre licenciement.

Il y a la déclaration écrite de la personne que vous auriez soi disant obligé à signer une lettre que vous auriez vous même écrite.

la lettre est produite dans le dossier, vous avez pu la lire?

Le témoignage écrit de la personne que vous auriez obligé, vous avez pu le lire, il y avait une photocopie recto-verso de la carte d'identité de cette personne dans le dossier?

Par **arno**, le **26/04/2012** à **11:48**

Bonjour,

Donc je peux demander un autre motif de licenciement? Comment ça se passe?

Je n'ai vu ni la déclaration écrite de la personne soit disant forcée ni la lettre en question, ni la photocopie de sa carte d'identité. (La personne dont je crois qu'ils parlent avait d'elle-même décidé de rédiger un courrier disant qu'elle aimait bien mon travail, car ma collègue avait quitté l'entreprise et les personnes se demandaient si j'allais aussi quitter l'entreprise.)

Merci.

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **13:19**

Bonjour

Vous ne demandez pas un autre motif de licenciement.

Vous assignez votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour contester le licenciement qui sera sans aucun doute requalifier en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse ce qui vous ouvrira droit à des dommages et intérêts.

Prenez contact avec un syndicat pour vous faire aider dans la procédure ou si vous le pouvez financièrement, avec un avocat spécialiste en droit du travail.

Par **arno**, le **26/04/2012** à **22:05**

Bonjour,

Le délai de prescription pour assigner mon employeur est de 5 ans?

Merci.

Par **pat76**, le **27/04/2012 à 13:43**

Bonjour

Si vous engagez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes, n'attendez pas trop longtemps.

Voyez pour obtenir une aide de conseil auprès d'un syndicat.

Par **arno**, le **27/04/2012 à 13:55**

Bonjour,

Je ne souhaite pas attendre trop longtemps mais prendre tout de même un délai de réflexion (l'affaire a une semaine)!

Merci pour vos conseils!