



Procédure après la notification de licenciement

Par **lumpide**, le **24/11/2010** à **14:52**

Bonjour,

j'ai passé hier mon entretien préalable de licenciement et l'employeur souhaite me dispenser de préavis.

Je ne dispose donc que de quelques jours dans l'entreprise pour amasser le plus de preuves en vue d'une contestation.

Etant donné que le motif de licenciement invoqué pendant l'entretien est peu précis (performances pas à la hauteur, objectifs non remplis), je suis dans l'obligation de rapatrier quasiment tous mes mails et documents dans le but de les trier à domicile une fois la lettre de notification de licenciement reçue.

3 questions me viennent donc:

- quelles sont les types de preuves non confidentielles que je peux produire? mails, projets internes, rapports, feuilles de suivi, attestation de témoins, ...
- quel est le délai recommandé pour envoyer la lettre de contestation à partir du moment où je reçois celle de notification? A partir de quel moment ça fait un peu long?
- la transaction peut-elle s'effectuer avant la fin du préavis ou c'est conseillé de la faire plus tard?

Merci d'avance
A.R

Par **coolover**, le **24/11/2010** à **16:21**

Bonjour lumpide.

Pour réponse à tes questions :

- tous les moyens de preuve sont recevables en justices lorsqu'il s'agit de prouver des faits ou des circonstances. En matière de contestation de licenciement, la Cour de Cassation considère même que le salarié peut librement utilisé tout document qu'il aurait photocopié ou récupérer de son employeur (Cass Soc 30/06/2004, Cass Crim 11/05/2004).
- le délai de prescription en matière de contestation de licenciement est de 5ans (article 2224, code civil). D'un point de vue légal, il n'y a donc pas de délai "trop long" entre aujourd'hui et 5ans. Maintenant, on dit qu'il vaut mieux battre le fer quand il est chaud...
- la transaction peut être faite avant la fin de préavis. Attendre la fin du préavis n'est ni mieux, ni moins bien, tant que toi et ton employeur vous arriver à un accord.

J'en profite pour te préciser qu'en matière de licenciement, et si tu venais à saisir le conseil des prud'hommes, il appartiendrait à ton employeur de prouver que les motifs invoqués dans sa lettre sont réels et sérieux.

Si ces motifs sont imprécis ou infondés, il aura bien du mal à en rapporter la preuve et donc tu auras bien peu à faire pour faire reconnaître tes droits...