



## Procédure de licenciement au niveau des lettres

Par **eric**, le **27/02/2010** à **11:58**

Bonjour,  
j ai reçu une lettre de licenciement moins de 7 jours après l'entretien, ce qui apparemment constitue une faute.  
de plus cette lettre ne comportait pas de motif précis, ce qui est une seconde erreur

devant mon intention de faire valoir mes droits, mon employeur m a envoyé une seconde lettre ,cette fois ci aux normes, 7 jours après la première.

est ce que celle ci peut avoir une valeur ?  
comment agir ?

merci d avance

Par **milousky**, le **28/02/2010** à **10:24**

Bonjour,;

Au mieux vous pouvez invoquer un vice de procédure mais ca ne remet pas en cause le bien fondé du licenciement si les motifs sont réels et sérieux.

et ce n'est même pas certain qu'on vous accorde le vice de procédure ...(1 mois de salaire)

Par **eric**, le **28/02/2010** à **10:32**

je ne suis pas sur que le motif soit sérieux,  
il consiste en une simple évocation du chiffre  
d'affaire qui a connu une baisse (17%) en 2007/08  
puis une hausse (12%) en 2008/09  
je précise que je suis arrivé en janvier 2008

Par **milousky**, le **28/02/2010** à **11:19**

oui plutot curieux si la seule motivation de la suppression de poste repose sur une baisse du  
chiffre d'affaire qui en fait est en hausse !  
voir également si recherche de reclassement ,  
Vous rapprocher d'un avocat spécialisé dans le droit du travail ou bien d'un syndicat qui  
assure la défense des salariés (liste disponible au greffe des prud'hommes)  
Un syndicat peut vous orienter sur un avocat avec lequel ils ont passé une convention  
d'honoraires  
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/la-procedure-en-cas-de,1101.html>

Par **eric**, le **28/02/2010** à **12:08**

merci de votre réponse,je vais effectivement  
me faire aider pour agir.  
cordialement

Par **superjuriste**, le **01/03/2010** à **17:36**

Les délais en cas de licenciement pour motif personnels sont les suivants :

- envoi par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge de la lettre de convocation préalable à licenciement qui doit préciser l'heure la date et le lieu de l'entretien + possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de l'entreprise
- au moins 5 jours ouvrables après (le délai commence à courir le lendemain de la première présentation du courrier RAR au salarié) entretien préalable : l'employeur évoque les faits qui sont de nature à envisager une procédure de licenciement et recueille les explications du salariés sur lesdits faits
- au moins 2 jours ouvrables après (le délai commence à courir le lendemain du jour de l'entretien) : envoi par lettre RAR ou remise en main propre contre décharge de la lettre de licenciement.

Le fait que l'employeur vous ai adressé la lettre moins de 7 jours après l'entretien n'est donc pas de nature à vicier la procédure de licenciement.

En revanche, la lettre de licenciement doit être motivée : décrire précisément les faits qui ont conduit le licenciement. Ces faits, en cas de contestation prud'homale, doivent reposer sur des éléments tangibles, concrets, et objectifs. A défaut, risque de requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse (si plus de 2 ans d'ancienneté, 6 mois de salaire brut + dommages-intérêts en fonction du préjudice subit).

Par **eric**, le **01/03/2010 à 18:10**

merci pour ces précisions sur les délais.

le fait est que j'ai reçu une première lettre de licenciement sans aucun motif précis 5 jours après l'entretien, puis une seconde (si si !) de nouveau 5 jours après, et qui elle ne fait état que du CA qui a perdu 17% en 2007/08 puis repris 12% en 2008/09

d'après mes recherches il s'agit dans les deux cas d'absence de motifs sérieux et réels, sans parler de cette succession de lettres qui me semble peu régulière...

Par **superjuriste**, le **01/03/2010 à 18:41**

Dans votre cas, vous pouvez attaquer : c'est la 1ère lettre qu'il convient de prendre en compte. Ça démontre en tous cas que votre employeur est conscient de son erreur et qu'il serait à mon sens prêt à conclure une transaction avec vous sur le défaut de motivation de la lettre de licenciement.

Quel que soit le motif du licenciement (économique, personnel, et, dans ce dernier cas, disciplinaire ou non), **la lettre de licenciement doit être motivée**, c'est-à-dire explicite sur les motifs justifiant cette mesure (c. trav. art. L. 1232-6). Ainsi, l'imputation au salarié d'une faute, sans caractériser cette dernière, ne constitue pas un motif matériellement vérifiable (cass. soc. 11 janvier 2006, n° 04-14954 FD).

Par **eric**, le **01/03/2010 à 19:22**

c'est effectivement ce que mes consultations de sites m'amènent à penser... cette tentative maladroite de récupérer le coup ne joue pas en sa faveur...

merci pour vos conseils, je tente la négociation !