Image not found or type unknown

entretien préalable à licenciement

Par **kweeky**, le **03/02/2012** à **18:17**

Bonjour,
En tant que délégué du personnel de mon entreprise, j'ai assisté récemment un salarié convoqué à un "entretien préalable à sanction disciplinaire".
Convocation remise le 26 janvier en mains propres au salarié contre signature, entretien le 02 février.
Au cours de l'entretien, le DRH stipule au salarié qu'en cas de conseil de discipline, il risque une sanction "allant du blâme au licenciement".
Je lui fais remarquer que le licenciement n'est pas envisageable puisque non stipulé dans la lettre de convocation. Il prend note et l'entretien se déroule de façon conforme (entretien à charge cependant.....)

03 février, le salarié reçoit, pour la même affaire, en mains propres, une nouvelle convocation pour le 13 février, en tous points identique à la précédente, à ceci près que le motif évolue en "entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'à licenciement".

L'employeur est-il dans son bon droit de multiplier ainsi les convocations en changeant à son gré l'intitulé?

Que dit à ce sujet le code du travail et/ou les jurisprudences ?

D'avance, merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **03/02/2012** à **19:42**

Bonjour,
A partir du moment où la sanction n'a pas été prononcée, à mon avis, l'employeur peut recommencer la procédure mais il faudrait savoir ce que prévoît la Convention Collective applicable pour le conseil de discipline et être vigilant sur la date de la convocation devant cette instance...
Par ailleurs, si le licenciement était ensuite prononcé, cela fragiliserait quand même le motif de la décision...

Par **kweeky**, le **04/02/2012** à **19:31**

Notre convention collective stipule:
"Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaitre ce dernier devant la commission paritaire compétente siégeant en conseil de discipline".

Rien n'est mentionné à propos d'une deuxième convocation [s]pour le même motif[/s]

Le DRH se serait-il aperçu qu'il a commis un boulette de procédure et essaierait-il de se "rattraper" ?

Par **P.M.**, le **04/02/2012** à **20:10**

Bonjour,
Bien sûr que l'employeur s'est aperçu qu'il avait commis une boulette (un peu grâce à vous, sans vous culpabiliser) et qu'il essaie de se rattraper mais, contrairement à ce qui vous est affirmé avec véhémence sur un autre forum que le licenciement serait jugé grâce à cela comme à coup sûr sans cause réelle et sérieuse, il ne pourrait s'agir tout au plus que d'un vice de procédure, ce que je ne pense même pas et c'est d'ailleurs ce qui vous est répondu aussi sur un troisième forum par d'autres que moi...
Si je vous ai interrogé sur je conseil de discipline, c'est pour savoir s'il devait se tenir avant ou après l'entretien préalable et là, en revanche, maintenant que l'on sait que c'est après, si l'employeur ne convoquait pas le salarié à cette instance dans le mois qui suit, cela pourrait remettre en cause la validité du licenciement et comme je ne veux pas me substituer à une décision du Conseil de Prud'Hommes, je m'interroge si ce serait à partir du premier ou du second entretien préalable...
Pour ce qui est d'un double entretien et du délai d'un mois, c'est ce qui ressort du Code du travail et de la Jurisprudence de la Cour de Cassation...

Par **kweeky**, le **05/02/2012** à **10:57**

Ces réponses aussi différentes les unes des autres me font prendre un peu plus conscience chaque jour que le droit n'est pas une science exacte...
Apparemment, comme personne ne peut, en vertu du code du travail,affirmer ou contredire la légalité de cette deuxième convocation, peut-on en la matière se référer au droit général ?

Par **P.M.**, le **05/02/2012** à **12:37**

Bonjour,
Le Code du travail ne fait que fixer des règles et ensuite la Jurisprudence est là pour les appliquer et éventuellement les interpréter...
Je suis a peu près persuadé que le fait que l'employeur se soit trompé de procédure ne remettrait pas en cause du moins à ce titre la cause réelle et sérieuse du licenciement mais constituerait éventuellement un simple vice de procédure puisque d'ailleurs le salarié n'a subi aucun préjudice ayant eu tout pareil la possibilité de se faire assister par un Représentant du

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Personnel et de s'expliquer, ce qui n'aurait pas été le cas en absence d'Institution Représentative dans l'entreprise et le fait que l'employeur s'apercevant de son erreur entame une nouvelle procédure préserve encore plus ses droits sachant qu'aucune sanction n'a été prononcée entre temps...
Pour la convocation devant le conseil de discipline, celle-ci devrait avoir lieu dans le mois qui suit l'entretien préalable et je pense même que ce délai devtait courir à partir du premier entretien préalable...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés