Image not found or type unknown

licenciement:entretien préalable

publié le **19/06/2009**, vu **2248 fois**, Auteur : avocatravail

La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit contenir la date, le lieu de l'entretien, l'objet de la convocation et le droit d'être assisté. Cette lettre doit contenir l'objet de l'entretien et non pas l'objet du licenciement. La seule mention de l'éventualité d'une mesure de licenciement est suffisante, l 'employeur n'étant pas tenu de détailler les raisons qui motivent une éventuelle mesure de licenciement. Le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien préalable, pour permettre au salarié de s'expliquer et à l'employeur d'exposer les raisons pour lesquelles il envisage le licenciement (article L. 1232-2 du Code du travail). Le salarié peut se faire assister durant l'entretien (article L. 1232-4 du Code du travail). L'employeur peut également se faire assister par une personne, à condition que cela ne fasse pas grief aux intérêts du salarié, ce qui est le cas, lorsque l'entretien a été détourné de son objet, comme, par exemple, le déroulement de l'entretien préalable en la présence de quatre personnes assistant l'employeur, les juges estimant alors que le licenciement prononcé, dans ces circonstances, à l'encontre du salarié est irrégulier. De plus, le droit de licencier ne devant pas s'exercer abusivement, sera, en principe, abusif un licenciement pour manœuvres critiquables de l'employeur, ayant conduit à ce que le salarié ne puisse assister à l'entretien préalable à son licenciement le privant ainsi de son droit à bénéficier d'une procédure de licenciement équitable puisqu'il a été empêché, par la faute de l'employeur, de faire valoir son point de vue et donc privé de la possibilité, en particulier, d'infléchir éventuellement, lui même ou avec une assistance, la position de son employeur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés