



Procédure licenciement

Par **Michou13013**, le **17/03/2024** à **12:17**

Bonjour à tout(e)s et merci d'avance à ceux et celles qui prendront le temps de me répondre. C'est une question en matière de droit du travail.

Ma direction m'as clairement dans le collimateur depuis plusieurs semaines, pour des raisons qui m'échappe.

La semaine dernière (jeudi) un courrier m'est remis en main propre par ma DG avec pour objet : Convocation à une éventuelle sanction disciplinaire.

Sur le coup je me dit bon ben je vais sûrement me prendre un avertissement.

Cette semaine (vendredi), je suis donc reçu par elle et ma CDS.

La déléguée du personnel n'étant pas là car en année sabbatique, je me fait assister par une collègue.

Et la, de la première à la dernière minute je me fait totalement exécuter.

Les reproches pleuvent, certains justifiés, d'autres pas du tout.

À la fin de l'entretien, la DG évoque clairement l'idée de se séparer de manière « simple » sans passer par une procédure qui prendrait du temps.

Ma collègue et moi même comprenons qu'ils risquent de me proposer une rupture conventionnelle.

Elles terminent en me disant qu'elles vont se laisser 48h pour réfléchir.

Mes questions sont :

1 - On t'ils le droit de me licencier à l'issue de cet entretien alors qu'à aucun moment la convocation ne mentionne la possibilité d'un licenciement ?

2 - Si une procédure de licenciement avait du être engagée, pourquoi ne pas l'avoir engagée au moment des faits qui me sont reprochés (à savoir à peu près un mois, voir plus pour certains ?)

Merci d'avance

Par **math64**, le **17/03/2024** à **12:48**

Bonjour,

[quote]

1 - On t'ils le droit de me licencier à l'issue de cet entretien alors qu'à aucun moment la convocation ne mentionne la possibilité d'un licenciement ?

[/quote]

En théorie, non, car le respect du formalisme n'est pas respecté.

Mais, la sanction du non-respect de ce formalisme est l'équivalent d'un mois de salaire.

[quote]

2 - Si une procédure de licenciement avait du être engagée, pourquoi ne pas l'avoir engagée au moment des faits qui me sont reprochés (à savoir à peu près un mois, voir plus pour certains ?

[/quote]

Nul n'a de boule de cristal pour comprendre ce qui se passe dans la tête de vos employeurs.

Mais, ce "coup de pression" nécessite une réaction de votre part.

Car, cela peut être assimilable à un commencement de harcèlement pour vous pousser à la porte.

Mon conseil est de:

1 - Sans délai, prendre contact avec votre protection juridique ou une permanence juridique syndicale afin de vous faire accompagner.

2 - Ne jamais accepter une contrainte de temps imposée par l'employeur.

Quand un employeur veut que l'on signe rapidement un document, c'est qu'il y a un loup caché derrière. On peut toujours dire : je me laisse 15 jours pour réfléchir.

Si l'employeur répond : c'est un cadeau que l'on te fait, sinon on te vire.

La réponse est :

Je ne peux pas empêcher que vous me licenciiez, mais je ne signerais certainement pas une RC sous la menace.

Ou bien vous acceptez que je prenne le temps de réfléchir et que l'on discute en bonne intelligence, ou bien vous continuez à me menacer de licenciement et cela se passera avec l'avocat de ma protection juridique.

Domage, car une solution amiable serait peut-être possible. il faut que je prenne le temps de la réflexion.