



Licenciement Faute Grave prud'homme

Par **Kratoz**, le **30/09/2020** à **00:22**

Bonsoir !

Actuellement salarié en CDI sous la convention du SAP (Service A la personne) avec un contrat de 35 H, le lundi 21/09/2020 j'ai reçu une lettre AR pour un entretien préalable de licenciement pour faute Grave pour le 29/09/2020 à 10h.

Sauf que mon employeur a placé des clients dans mon planning (donc impossibilité d'être à l'heure à mon entretien donc 16h30)

L'entretien s'effectue dans le bureau de mon supérieur porte ouverte, avec un autre salarié pour qu'ils remplissent divers types de document (sur le même bureau) ! j'ai eu le réflexe d'enregistrer l'entretien et de lui mentionné que je vais enregistrer la conversation

pendant 1 heure j'ai dû remplir un document pour répondre des accusations aux RH de ma société ... pendant ce temps-là, mon supérieur discute avec un autre employé tous les deux assis à côté du bureau ...

Voici ma question; l'enregistrement effectué as-t-il une valeur pour prouver que mon licenciement est sans cause ? (car entretien pas personnel du tout) et l'heure repousser à cause de mon employeur est til aussi un facteur agravant ?

Merci cordialement 🙏

Par **P.M.**, le **30/09/2020** à **08:28**

Bonjour,

Pour l'enregistrement, il faudrait que vous puissiez prouver que l'employeur en était au courant et qu'il n'a pas été effectué à son insu...

En ce qui concerne les conditions de la tenue de l'entretien préalable, il pourrait s'agir d'un vice de procédure mais rien de plus qui puisse rendre invalide le licenciement...

Il faudrait déjà attendre l'éventuelle lettre de licenciement pour savoir s'il est sans cause réelle et sérieuse ou déjà si la faute grave n'est pas caractérisée...

Par **Kratoz**, le **01/10/2020** à **22:49**

Bonsoir, Merci de votre réponse !

Alors effectivement pour l'enregistrement j'ai bien stipulé que je vais enregistrer la conversation et lors d'une question que je pose à mon supérieur, celui-ci me dit qu'il ne peut pas répondre à la place du RH car je sais que tu m'enregistres . Donc il y a bien conscience de l'enregistrement !.

Mais le fait que l'heure a été décalée du fait de mon patron (car il m'a placé une intervention à plus de 100 kilomètres) et qu'il avait une personne tierce qui n'était nullement concernée par l'entretien, ne rend Til par la procédure non régulier ?

"Il faudrait déjà attendre l'éventuelle lettre de licenciement pour savoir s'il est sans cause réelle et sérieuse ou déjà si la faute grave n'est pas caractérisée..."

Si je connais déjà mon sort car depuis que j'ai reçu la lettre, mon planning à etait vidé après le 5 octobre 2020 ! et que sur le site intranet Rh de ma société, c'est indiqué : CDI-7 ans // profession : (vide) .

Alors que je suis en cdi pour technicien informatique à domicile .

Cordialement

Par **P.M.**, le **01/10/2020** à **23:12**

Bonjour,

Je vous ai déjà répondu :

[quote]

En ce qui concerne les conditions de la tenue de l'entretien préalable, il pourrait s'agir d'un vice de procédure mais rien de plus qui puisse rendre invalide le licenciement...

[/quote]

Si vous pouvez prouver qu'avant l'entretien préalable l'employeur avait pris sa décision, cela pourrait permettre d'exercer un recours même si vous ne connaissez pas encore quel sera le motif du licenciement qui sera écrit dans la lettre de licenciement...