

informations droit du travail

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **12:10**

Bonjour,

Des collègues ont rapportés des remarques orales mensongères à la direction concernant un salarié avec une ancienneté importante.

L'employeur s'est contenté de reprendre ce qui a été dit par les collègues, sans avoir déclenché une enquête contradictoire, et a lui a donné directement une mise à pied et une convocation à un entretien préalable sans explications ? Est ce légal ? Que risque l'employeur ?

Merci

Par **Prana67**, le **28/04/2020** à **13:52**

Bonjour,

Si les faits relatés sont assez grave, une mise à pied conservatoire peut être justifiée. Le salarié aura la possibilité de se défendre lors de l'entretien ou il devra se faire accompagner.

Vous dites que les faits sont mensongers, dans ce cas le salarié n'a pas grand chose à craindre. Il devra bien sur nier les faits et si possible démontrer que c'est un mensonge. Si suite à l'entretien il n'y a pas de licenciement pour faute grave ou lourde la mise à pied conservatoire est annulé et les jours ou le salarié n'était pas présent seront payés.

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **14:31**

Bonjour,

C'est justement lors de l'entretien préalable que le salarié pourra s'expliquer...

Même si ce n'est que facultatif, je lui conseillerais de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

L'employeur agit dans le cadre de son pouvoir disciplinaire mais s'il n'a pas de preuves pour sanctionner le salarié, celui-ci pourrait exercer un recours même si le licenciement n'était pas prononcé, s'il estime que la mesure est vexatoire et s'il y a des témoignages écrits, contre leurs auteurs, pour dénonciation calomnieuse...

Je lui conseillerais alors de se rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **16:35**

Le salarié a été licencié pour faute simple.

L'employeur n'a pas voulu lui communiquer des preuves au cours de l'entretien préalable puisque le licenciement est fondé uniquement sur des remarques orales rapportées par des salariés.

Si l'employeur ne communique aucune preuve dans l'entretien préalable, comment le salarié peut-il se défendre ? As-t-il le droit de licencier sans faire d'enquête au préalable pour vérifier la véracité des faits reprochés ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **16:48**

De toute façon, maintenant l'entretien préalable a eu lieu et si le salarié a été assisté, il faudrait qu'il demande à la personne qui y était présente de lui rédiger et communiquer un compte-rendu qui mentionnera donc les conditions dans lesquelles il a eu lieu...

De toute façon, la lettre de licenciement doit mentionner les faits reprochés et donc le salarié peut les contester en soulignant le manque de sérieux de l'employeur dans la méthode...

Personne n'a jamais pu empêcher un employeur de prononcer un licenciement d'autant plus maintenant que le législateur actuel a limité les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **BARBARA1256**, le **28/04/2020** à **21:51**

Dans ce cas, n'importe quel collègue peut raconter n'importe quoi à l'employeur par jalousie et ce dernier valide sans procéder à une vérification de la vérité !

L'employeur est dans l'obligation de déclencher une enquête pour respecter le principe du contradictoire normalement ??

Par **P.M.**, le **28/04/2020** à **22:25**

Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes de toute façon, s'il en est saisi, pour savoir si le licenciement est justifié, en fonction des éléments fournis par chacune des parties...

Par **Visiteur**, le **29/04/2020** à **10:22**

Bonjour, @ Barbara

Pour éclairer ma lanterne, y a-t-il un lien entre les 2 sujets

https://www.legavox.fr/forum/entreprise/creation-entreprises/reprise/licenciement-apres-rachat-entreprise_132172_1.htm

Par **P.M.**, le **29/04/2020** à **12:04**

Bonjour,

Cela me semble évident maintenant et l'entretien préalable est également du passé...

Par **Prana67**, le **29/04/2020** à **16:07**

Du coup vu que la faute grave n'a pas été retenue l'employeur doit payer la mise à pied conservatoire. Pour le reste comme ça a déjà été dit ça devra passer au Prud'homme.