Image not found or type unknown

procédure de licenciement, besoin d'aide!

Par **catalane**, le **08/12/2009** à **21:04**

Bonjour,

Pouvez-vous m'éclairer sur la procédure de licenciement d'un salarié? Et notamment sur les vices de procédures?
Une personne de mon entourage vient de recevoir une lettre recommandée avec accusé de réception précisant que sa patronne réfléchissait à un licenciement. Un rendez vous lui a été donné, en attendant elle ne doit pas se présenter au travail. Je précise que sa société lui donne la possibilité de venir à ce rendez vous avec une personne de son choix mais obligatoirement salariée de l'entreprise (il s'agit d'une société familiale).Cette personne a noté un changement radical de comportement de la part de sa patronne depuis l'annonce de sa grossesse.

De plus, un client a renvoyer un lot de marchandise suite à une erreur de sa part, générant un coût de non conformité.
A noter que d'autres salariés de la société ont déjà commis des erreurs similaires qui n'ont pas fait l'objet de sanctions du même degré.

- S'agit-il d'une cause réelle et sérieuse de licenciement?

- Peut-elle se présenter avec une personne étrangère à la société (ami, représentant syndicat, avocat...)?

- Est-ce au salarié de justifier le fait que la sanction est disproportionnée étant qu'elle n'a plus accès aux fichiers de la société? (n'étant plus physiquement sur les lieux jusqu'au rendez vous)

Par avance merci!

Par **miyako**, le **08/12/2009** à **21:40**

Si j'ai bien compris ,la salariée est en ceinte ???
Elle a reçu une notification de mise à pied conservatoire et une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement faute grave.
Je ne vais pas vous ennuyez avec les jurisprudences et les textes que je tiens à votre disposition ,mais sachez que les femmes en ceinte sont des salariées protégées et qu'elles ne peuvent faire l'objet d'un licenciement que pour faute grave duement prouvée.

La lettre de notification de la mise à pied conservatoire doit contenir ,dans le meme courrier ,une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement faute grave.Si la lettre de convocation à entretien préalable n'est pas concommitante avec la lettre de mise à pied ,la mise à pied n'est pas valable (jurisprudence).Lors de l'entretien péalable ,la salariée peut se faire assister par un conseiller du salarié inscrit sur une liste préfectorale et exterieure à l'entreprise ,sauf si l'entreprise dispose de délégués du personnel ;dans ce cas c'est un délégué du personnel ou un salarié de l'entreprise (au choix de la salariée) qui peut assister .La lettre de convocation doit mentionner avec précision le ou les endroits où l'on peut consulter la liste départementale des conseillers du salarié (mairie ,conseil des prud'hommes ,inspection du travail ,bourse du travail)
Dans tous les cas ,lors de l'entretien ,il faut faire un compte rendu écrit et noter tout ce qui ce dit.
suji kenzo

Par **catalane**, le **08/12/2009** à **22:23**

merci pour votre réponse!

le courrier contient bien ces deux éléments, la mise à pied et le rendez-vous de convocation.

La patronne a évoqué (par téléphone avec la salariée)avant le rendez-vous, l'erreur commise qui pourrait faire l'objet du licenciement. S'agit-il d'un vice de procédure?
Comment prouver que cette discussion a bien eu lieu?

merci

Par **miyako**, le **09/12/2009** à **01:10**

Il faudra que ce soit confirmé lors de l'entretien.Personellement,je pense que le motif invoqué ne pourra pas être consécutif d'une faute grave ,donc impossibilité de licencier.Si jamais la patronne passe outre ,bien lui faire comprendre que l'affaire sera porter devant le conseil des prud'hommes .Si jamais la faute grave n'est pas reconnue ,la patrone risque très gros ,car il s'agit d'une salariée protégée.Il faut être suicidaire pour agir ainsi,sauf si il y a autre chose que je ne connais pas.Licencier une femme enceinte ,c'est risqué une annulation pure et simple du licenciement avec effef rétroactif et payement de tous les salaires depuis le licenciement et jusqu'à la réintégration obligatoire.Si l'affaire dure un an ,chose possible devant les prud'hommes, imaginez la suite.....J'espère qu'elle sait ce qu'elle fait?? surtout qu'il n'y a aucun avertissement ,ni lettre d'observation avant.Tenez moi au courant merci
sujikenzo@yahoo.fr

Par **sparte consulting**, le **09/12/2009** à **15:56**

Bonjour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

"A noter que d'autres salariés de la société ont déjà commis des erreurs similaires qui n'ont pas fait l'objet de sanctions du même degré.
"

Une meme cause doit en entreprise entrainer les memes sanctions (égalité de traitement oblige)... si le seul reproche fait est cette erreur, le salarié ne pourra etre sanctionné qu'à la meme hauteur que les autres.

En revanche, s'il s'y ajoute une repetition de faute ou autre, cela permettra alors à l'employeur de justifier d'une sanction plus grave.
Ceci étant je rejoins totalement miyako, licencier une femme en ceinte releve du suicide prud'hommal si la faute est discutable...

Cordialement

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés