



## SOS convocation entretien pour rupture de contrat

Par **franck82**, le **09/03/2009** à **15:28**

Bonjour à tous,

J'utilise pour la première fois ce forum et j'ai besoin de vous pour savoir quoi penser de la situation suivante.

Travaillant depuis 8 ans dans la même société (manufacture). Depuis le début de l'année, le chef d'atelier m'a plusieurs fois traité "d'abruti, de branleur...ect"

J'ai adressé à mon employeur un courrier avec AR, lui indiquant ces agissements et lui rappelant l'art 122-49 du Code du Travail sur le harcèlement moral. J'ai souligné dans ce courrier ma volonté de travailler sereinement.

J'ai reçu une réponse datée du jour de réception de mon courrier:

Monsieur,

Nous sommes contraints d'envisager la rupture du contrat nous liant.

A cet effet, nous vous prions de bien vouloir nous rencontrer le...à..... dans le cadre de l'entretien prévu par la Loi.

Vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Veuillez agréer,.....

Voilà, ni plus, ni moins,

Que dois-je penser, que dois-je faire?

Merci de votre aide

Par **JALAIN**, le **21/06/2009** à **22:45**

Monsieur,

La mesure de licenciement dont vous faites l'objet semble quelque peu brutale, ce qui ne signifie pas qu'elle soit par principe irrégulière.

Sur les questions touchant au respect de la procédure de licenciement, vous pourrez trouver des informations utiles sur ce lien LEGAVOX suivant :

<http://www.legavox.fr/blog/maitre-jalain-avocat-bordeaux/procedure-licenciement-formalisme-sanctions-460.htm>

Pour ce qui concerne le caractère réel et sérieux de la rupture, tout dépendra des arguments avancés par votre employeur à l'issue de votre convocation à l'entretien préalable.

Vous devez savoir à ce titre que l'employeur qui souhaite se séparer d'un salarié pour [s]motif personnel [/s]doit invoquer une cause réelle et sérieuse reposant sur des éléments vérifiables, qui pourront être rigoureusement contrôlés par les juges saisis en cas de contentieux.

En outre, vous devrez vérifier plusieurs points, règles de formes qui doivent impérativement être respectées par votre employeur :

- l'employeur doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception,
- la lettre de licenciement doit préciser le ou les motifs du licenciement,
- l'employeur qui désire dispenser le salarié de son préavis doit le mentionner expressément dans la notification du licenciement,
- la lettre de licenciement doit être signée par l'employeur ou son représentant (à défaut, le salarié pourra prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire : ancien article L.122-14-4 du Code du travail).

L'absence de motif dans la lettre ou un motif imprécis rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Surtout, les reproches qui vous seraient adressés doivent pouvoir être justifiés par des éléments objectifs dont l'employeur devrait rapporter la preuve (courriers, réclamations, mauvais résultats...).

En ce qui concerne le délai d'expédition de la lettre de licenciement, il ne peut être inférieur à un jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable.

S'il s'agit d'un licenciement pour faute, la notification ne peut être expédiée plus d'un mois après le jour fixé pour ce même entretien.

Le non-respect de ces délais est sanctionné au titre des irrégularités de procédure et permet au salarié de demander des dommages et intérêts (article L.122-14-1 du Code du travail).

Maître JALAIN  
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr>