



Date de convocation erronée

Par **JOULET Thomas**, le **21/12/2017** à **01:55**

Bonjour,

J'ai reçu en date du 19 Novembre 2017, en main propre une convocation à entretien préalable dans le cadre d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'à licenciement.

Cependant lors de la signature de cette convocation en y renseignant la date et l'heure de la remise en main propre, j'ai involontairement noté la date du 13 Novembre 2017 .

Cette erreur de date que j'ai commis, et dont mon employeur ne s'est pas rendu compte, peut-elle entraîner un vice de procédure et l'annulation du licenciement qui y a succédé ?

Cordialement,
Thomas J.

Par **P.M.**, le **21/12/2017** à **08:52**

Bonjour,

Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes mais cela pourrait être considéré comme une erreur matérielle et à fortiori en anti datant vous ne pouvez pas nier être au courant de la date du rendez-vous alors qu'à la limite en post-datant le délai légal entre la réception de la convocation et la date du rendez-vous pourrait ne pas être respecté...

En tout cas, un vice de procédure ne peut pas rendre nul le licenciement qui ne peut l'être que pour discrimination ou non respect d'une protection particulière d'un salarié détenteur d'un mandat de représentativité du Personnel et même pas le rendre à lui seul sans cause réelle et sérieuse...

Par **Paulavo38**, le **21/12/2017** à **10:42**

Bonjour,

Comme il l'a été rappelé, l'irrégularité de procédure ne peut entraîner ni la nullité du licenciement, ni une absence de cause réelle et sérieuse.

Mais j'ajoute, que sur l'éventuelle irrégularité de procédure (qui n'est à mon sens pas

évidente...) le salarié doit prouver un préjudice qui n'est plus nécessaire depuis 2016.

Quid de votre préjudice consécutif à cette erreur matérielle ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **21/12/2017** à **10:50**

Plus exactement, cela ne constitue plus nécessairement un préjudice suivant un revirement de Jurisprudence qui est même rétroactive...

Ce serait le vice de procédure qui pourrait constituer un préjudice s'il était invoqué mais pas l'erreur matérielle si c'était réduit à cette conclusion...

Par **janus2fr**, le **21/12/2017** à **11:02**

En cas de vice de procédure, et si le licenciement est avec cause réelle et sérieuse, voir le L1235-2 du code du travail :

[citation]Article L1235-2

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.[/citation]

Par **P.M.**, le **21/12/2017** à **11:22**

Donc dans le cas où il y a vice de procédure et pas seulement une erreur matérielle et, par ailleurs, si le licenciement n'est pas abusif, il faut que le salarié puisse démontrer un préjudice et le Conseil de Prud'Hommes ne peut lui accorder une indemnité supérieure à un mois de salaire...