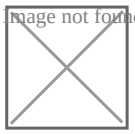

Différences entre motifs enoncés à l'entretien et la lettre

Par **Sophie13**, le **24/02/2013** à **14:58**

Bonjour

Les motifs qui m'ont été énoncés lors de mon entretien préalable diffèrent de ceux listés sur la lettre de licenciement.
Est-ce légal? L'employeur peut-il continuer d'alimenter son moulin au-delà de l'entretien préalable et des motifs qui m'ont été exposés?

Merci

Par **P.M.**, le **24/02/2013** à **15:48**

Bonjour,
Il faudrait savoir si vous avez été assistée lors de l'entretien préalable...

Par **Sophie13**, le **24/02/2013** à **15:53**

Bonjour Oui un DP a fait un compte rendu

Par **P.M.**, le **24/02/2013** à **16:06**

Donc, s'il y est indiqué les motifs sur lesquels vous avez pu vous expliquer lors de l'entretien préalable, normalement l'employeur ne peut pas en ajouter dans le lettre de licenciement même si elle forme les limites du litige, mais il ne s'agirait a priori que d'un vice de procédure, ce qui n'empêche pas de contester par ailleurs la cause réelle et sérieuse du licenciement...

Par **Sophie13**, le **24/02/2013** à **16:24**

merci de votre réponse

quelles sont donc les conséquences d'un vice de procédure?

Enfin l'accès à mon ordinateur a été bloqué le lendemain de la remise de la convocation à l'entretien, j'ai été mise en activité suspendue rémunérée.
Est-ce légal?

Par **P.M.**, le **24/02/2013** à **17:13**

C'est prévu à l'art. L1235-2 du Code du Travail :
[citation]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]
En suspendant, l'exécution du contrat de travail tout en vous rémunérant, l'employeur à mon sens ne respecte pas son obligation de vous fournir du travail puisqu'il ne va pas jusqu'à la mise à pied conservatoire qui se justifierait par la nécessité de vous écarter de l'entreprise...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés