



LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL SUITE A UN CONGE PARENTAL

Par nle, le 14/10/2009 à 14:55

Je viens de reprendre mon travail il y a moins de 3 semaines suite à un congé maternité et parental (absence de 10 mois) et la semaine dernière m a été notifié mon futur licenciement pour motif personnel (rendez vous la semaine prochaine), il s'avère qu'hier mon chef m a expliqué sa motivation dans sa démarche à savoir : je n'ai pas aimé la manière dont tu as posé ton congé parental tu as été trop administrative, tu aurai du me prévenir avant de le faire auprès de la DRH (ce que j'ai fait par mail !!! auqual il m'avait répondu d'ailleurs), n'est ce pas un licenciement abusif ???

Par micpaq, le 14/10/2009 à 21:17

Si c'est le motif invoqué, ce n'est pas une cause réelle et sérieuse. Cependant, je pense que si malheureusement vous faites l'objet d'une telle sanction, le motif officiel indiqué ne sera sûrement pas celui là.

Cordialement

Par nle, le 15/10/2009 à 09:28

Bonjour

Merci pour votre réponse et c'est bien ce que jepense, il ne va stipuler noir sur blanc le vrai motif, mais maintenant si j'entame une procédure comment va t'il pouvoir justifier le fait que j'ai repris mon travail un lundi, et que le courrier de licenciement était envoyé le vendredi de la même semaine, je pense qu'il est un peu difficile de trouver un motif réel de licenciement... Des amis me disent de lui renvoyer un mail suite à notre entretien en remettant ses propos, que cela pourra me servir si je décide d'aller aux prud'hommes, qu'en pensez vous ???

Par micpaq, le 15/10/2009 à 10:35

De toute façon, avant que votre licenciement éventuel ne vous soit notifié, vous devez être convoqué en entretien préalable. Lors de ce futur entretien, comme la loi vous y autorise, je

vous conseille de vous faire assister.

A toutes fins utiles, je vous précise que cet entretien ne peut pas se dérouler moins de 5 jours ouvrables avant la date de première présentation de la lettre de convocation ou de la date de sa remise en main propre.

Puis attendez la notification éventuelle et en fonction du motif invoqué, vous pourrez alors saisir le conseil des prud'hommes.

Quant au mail, pourquoi pas mais juridiquement parlant, je ne pense pas que cela ait grande valeur. Ce message ne prouvera pas ses propos verbaux.