Image not found or type unknown

licenciement réel ou simple intimidation ?

Par **yumikitty**, le **04/01/2012** à **19:02**

Bonjour,

j'ai reçu une lettre d'entretien préalable au licenciement dans laquelle on me parlait "d'un éventuel licenciement". Je suis embauchée en CDI et je travaille dans cette société depuis 1 an et 3 mois et je n'ai jamais reçu aucun avertissement verbale ou écrit concernant mon travail. Dans la lettre n'était noté aucun motif et je me suis rendu à l'entretien "les mains vides" car je ne savais pas du tout ce que l'on allait me reprocher. Mon employeur m'a reproché 3 erreurs faites entre septembre et décembre uniquement (je suis opératrice de saisie) La première date de il y a plus de 2 mois par rapport au jour ou a été envoyé la lettre recommandé et la dernière est intervenu après l'envoi de cette lettre recommandé. Mon employeur a t-il le droit de me reprocher ces faits alors qu'ils sont antérieurs à 2 mois et postérieurs à ma lettre ? Sachant que du coup, il n'y a plus qu'une erreur qui soit valable, peut-il me licencier pour une seule erreur de saisie en 1 an et 3 mois de travail ?? A l'entretien je n'ai pas su me défendre car je ne savais pas ce qu'il allait me reprocher et mon employeur ne m'a pas laissé accès au dossier qu'il me reprochait, j'ai donc chercher dans mes dossiers pour comprendre mes erreurs, puis-je lui envoyer maintenant une lettre pour m'expliquer avant qu'il prenne sa décision ?? Mes erreurs se sont produites pendant une période où j'étais former au poste d'une collègue pour pouvoir la remplacer (en plus de mon travail quotidien, et d'une forte période d'activité, puis-je invoqué cela dans ma lettre ? Pensez-vous que la cause du licenciement est sérieuse ou qu'il s'agit d'une intimidation de la part de mon employeur ?
Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **04/01/2012** à **21:19**

Bonjour,
Vous ne précisez pas si vous étiez assistée lors de l'entretien préalable...
L'employeur peut invoquer des faits antérieurs à deux mois s'il en a été informé dans ce délai et un fait postérieur à la convocation survenu avant l'entretien...
Je ne pense pas que cela serve à grand chose d'envoyer une lettre maintenant mais vous pourriez toujours essayer...
Il est vrai que les griefs semblent bien minces mais il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes si le licenciement était prononcé suivant les motifs et les éléments proposés...
Il me semble qu'un employeur qui se servirait d'une procédure de licenciement pour mesure d'intimidation serait quand même mal inspiré...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés