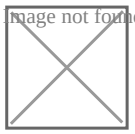

Procédure d'entretien préalable

Par **MauriceP**, le **28/12/2014** à **22:08**

Bonjour,

Je travaille dans une petite entreprise et suite à une mise à pied pour vol, la convocation à l'entretien préalable a été faite de manière très approximative (absence de la personne s'occupant des ressources humaines).

Le salarié licencié compte contester son licenciement.

Que risque une entreprise si elle n'a pas respecté le délai de 5 jours la remise en mains propres de la convocation pour une entretien préalable et la date de l'entretien?
De même si la convocation ne comportait pas toutes les informations?

Merci beaucoup de votre aide.

Par **P.M.**, le **29/12/2014** à **00:02**

Bonjour,
Il s'agit d'un vice de procédure qui est sanctionné fonction du préjudice subi et si l'entreprise à au moins 11 salariés et le salarié au moins 2 ans d'ancienneté l'indemnité ne peut être inférieure à un mois de salaire...

Par **MauriceP**, le **29/12/2014** à **13:27**

Bonjour

Est ce minimum un mois ou maximum?

J'avais lu ça :
"Lorsque l’entreprise occupe 11 salariés et plus et que le salarié concerné a 2 ans ou plus d’ancienneté, "le tribunal saisi doit imposer à l’employeur d’accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l’employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire" (article L 122.14.4, 1er alinéa).

Au contraire quand l’entreprise occupe moins de 11 salariés ou que le salarié a moins de 2

ans d’ancienneté, l’inobservation de la procédure donne lieu à "une indemnité calculée en fonction du préjudice subi" (article L 122.14.5 alinéa 2). Cette différence de régime ne se justifie pas."

Donc mon entreprise en cas de contestation ne risque que un mois de d'indemnité.

S'il y a juste vice de procédure, la procédure de licenciement reste valable ainsi que le licenciement pour faute grave?

Merci

Par **MauriceP**, le **29/12/2014** à **13:50**

De plus, en cas de vol avec comme preuve une vidéo surveillance (installé en toute légalité), que doit'il être spécifié dans la convocation?

Par **P.M.**, le **29/12/2014** à **15:27**

Quand l'indemnité ne peut être inférieure à un mois de salaire, c'est un minimum pour le salarié qui remplit les conditions...
La numérotation a changé et il s'agit maintenant de l'art. L1235-2 du Code du Travail...
S'il y a matière, il faudrait contester le licenciement en lui-même pour d'autres raisons une fois qu'il serait notifié...
Au niveau de la convocation, l'employeur n'a rien à dévoiler d'autre que l'objet de l'entretien préalable, c'est à dire une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés