



## Contestation de licenciement pour faute grave

-----  
Par chrodrig

Bonjour,  
je viens de recevoir ma lettre de licenciement pour faute grave. Je souhaite contester cette lettre (clairement je vais aller aux prud'hommes) mais je me demandais si je devais contester point par point ce qu'on me reproche (pas mal de faits mensongers et de faux témoignages + demander des précisions (dates des faits ou autres...)) ou si je devais uniquement contester de manière générale et dire que je me réserve le droit d'aller aux prud'hommes.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Si cette lettre vous annonce votre licenciement (et n'est pas une simple convocation), à vous de choisir la stratégie la plus susceptible de convaincre votre employeur.

Cette lettre n'aura aucun effet juridique à moins qu'elle ne persuade votre employeur de trouver un accord à l'amiable.

Si vous comptez aller aux prudhommes, commencez par voir avec votre avocat ou votre défenseur syndical... Il serait dommage de griller vos cartouches en écrivant un courrier inutile.

Vous pourriez même vous mettre en tort en employant les mauvais termes ("faux témoignages" au lieu d'"erreurs"). Quand on accuse quelqu'un d'avoir commis un délit (ce qu'est un faux témoignage), il faut avoir des preuves solides non seulement du fait qu'il se trompe, mais aussi de sa mauvaise foi.

Votre employeur sera libre d'utiliser contre vous tout ce que vous lui écrivez.

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous n'avez pas eu d'entretien pour avoir ces précisions accompagné par un salarié de l'entreprise ?

Si vous contestez c'est bien sûr à vous de prouver que ces faits sont inexacts, pas le contraire .

Enfin avez vous gardé les courriers de la procédure ? Date de la convocation de l'entretien et de la notification de licenciement ?

Contester par courrier suite à cette notification de licenciement n'a aucun sens et intérêt : c'est le but de l'entretien d'exposer son point de vue .

Par contre, pour préparer votre défense, il est utile d'avoir des précisions sur les fautes reprochées ( notamment les dates)

Article R1232-13

Création Décret n°2017-1702 du 15 décembre 2017 - art. 1

Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

Conformément au décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017, art. 2 : Le présent décret est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à sa publication.