



## Décision de licenciement prise avant entretien

-----  
Par Jey10

Bonjour,

Le salarié a commis une faute grave. Une réunion a été faite avec l'équipe de salariés et les dirigeants pour comprendre. A la suite de cette réunion, la décision a été prise par les employeurs de mettre à pied le salarié. Il a également été décidé de le licencier (mais cela n'a pas été communiqué au salarié à ce moment). Cette réunion n'était pas l'entretien préalable au licenciement.

L'employeur a communiqué aux clients de l'entreprise que la personne allait partir de l'équipe prochainement. L'employé a récupéré l'email d'une manière que l'on ignore et explique que la décision était prise avant et que c'est irrégulier.

L'entretien préalable au licenciement a été ensuite fait et la décision a été confirmée de licencier le salarié pour la faute grave. Cela lui sera annoncé après les 2 jours légaux.

La question ici est de savoir si le licenciement pourra être rendu caduque car la décision a été prise avant l'entretien préalable au licenciement (même si cela n'a pas été communiqué avant la date légale).

Il faut donc savoir que la réunion qui a été tenue au début a motivé la décision de l'employeur, même si cette réunion n'était pas l'entretien légal préalable à un licenciement. De plus l'annonce n'a pas été faite à l'employé avant la date légale, mais l'employé a vu que la décision était déjà prise en se procurant un mail aux clients qu'il n'était pas censé avoir.

Que dirait le conseil des prud'hommes ?

Merci,

-----  
Par Jey10

Bonjour, personne n'a d'avis sur la question ?

Merci,

-----  
Par Juliepjd27

Bonjour,

Il faudrait voir la teneur précise du mail mais le licenciement a de très forte chance d'être reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Selon que vous êtes coté employeur ou salarié les conseils pour agir suite a cette boulette seront différents.

-----  
Par Juliepjd27

Bonjour,

Il faudrait voir la teneur précise du mail mais le licenciement a de très forte chance d'être reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse.

Selon que vous êtes coté employeur ou salarié les conseils pour agir suite a cette boulette seront différents.

-----  
Par janus2

Bonjour,

Lorsqu'un employeur met à pied à titre conservatoire un salarié puis le convoque à un entretien préalable au licenciement, on peut penser que dans 99% des cas la décision de licencier est déjà prise.

Ce qui est important, c'est que la procédure soit respectée, délai de 5 jours entre la convocation et l'entretien et délai minimum de 2 jours entre l'entretien et l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Contester ce licenciement sur le seul point que l'employeur a fait état de sa volonté de licencier avant d'envoyer la lettre me semble voué à l'échec...

-----  
Par Jey10

Merci pour vos retours. Le contenu du mail est simplement que l'employé va quitter l'équipe prochainement pour raisons personnelles. Je note que si les délais sont respectés, alors le licenciement sera probablement conforté si on va aux prud'hommes.

Merci,

-----  
Par Indigo

Bonjour,

Je reçois le sentiment de Juliepjd27 lorsqu'elle indique :

"Il faudrait voir la teneur précise du mail mais le licenciement a de très forte chance d'être reconnu comme étant sans cause réelle et sérieuse".

Lorsque vous indiquez :

"Le contenu du mail est simplement que l'employé va quitter l'équipe prochainement pour raisons personnelles".

"A la suite de cette réunion, la décision a été prise par les employeurs de mettre à pied le salarié"

Les raisons personnelles méritaient-elle une mise à pied ?

Je ne le pense pas.

La mise à pied disciplinaire est une sanction prise par l'employeur en réponse à une faute commise par le salarié.

Cordialement,

-----  
Par janus2

Bonjour Indigo,

Jey10 dit bien dès le début : "Le salarié a commis une faute grave."

Il est bien évident que le licenciement, s'il a été prononcé, l'a été pour faute grave.

Que le mail parle de "raisons personnelles" n'a rien à voir avec la réalité du licenciement...