



## Action pour fond et forme

-----  
Par FDCT

Bonjour.

Je viens de recevoir ma lettre de licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais j'ai une question sur un éventuel recours contre mon employeur : Je pense saisir les prud'hommes pour non respect de la procédure, car il n'a pas respecté les 5 jours ouvrables entre la convocation et l'entretien préalable.

Est-ce que je peux cumuler une procédure sur la forme : non respect de la procédure, et le fond : non acceptation du caractère réel et sérieux des fautes reprochées et/ou défaut du respect des clauses de formation et d'accompagnement indiquées dans mon contrat de travail ?

Enfin, si les 2 procédures sont possibles en même temps, quid des frais engagés si j'ai gain de cause sur une des deux procédures et débouté de l'autre ? Les frais sont partagés entre les deux parties ou chacun paie son conseil ?

Merci d'avance pour les éclairages avisés

-----  
Par ESP

Bonjour

Si le délai fixé par l'article L1232-2 du Code du Travail n'a pas été respecté formulez votre opposition le plus rapidement.

Pour le reste, ce sont les juges qui dévident mais lorsqu'il y a partage, cela revient souvent à ce que chacun paie son conseil, comme vous dites.µ

Surtout, il serait opportun de vous faire assister lors de l'entretien préalable, par un conseiller du salarié dont la liste se trouve facilement.

[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/procedure-de-licenciement-pour-motif-personnel]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/procedure-de-licenciement-pour-motif-personnel[/url]

-----  
Par FDCT

Merci pour la réponse

Mon entretien préalable a déjà eu lieu et la boîte pour laquelle je bosse est une grosse structure, donc avec des représentants du personnel, c'est donc quelqu'un de l'entreprise qui était là pour m'accompagner.

On m'a conseillé d'aller à l'entretien sans préciser le fait que les délais n'était pas respecté, mais en précisant que la date de présentation du recommandé et en indiquant que ma défense n'avait pas pu être préparée de façon optimale.

-----  
Par ESP

Bonjour

Je ne vois que l'envoi d'une lettre de contestation à votre employeur pour tenter de trouver une solution amiable et si l'employeur refuse d'accéder à cette demande amiablement, il faudra aller aux Prud'hommes.

-----  
Par FDCT

Ok, merci.

Une petite question annexe :

nous avons entamé une discussion pour une rupture conventionnelle, idée introduite par l'employeur, mais il voulait absolument que ce soit moi qui en fasse la demande, et qu'elle soit accompagnée d'une transaction pour se prémunir d'une action ultérieure aux prud'hommes.

J'ai donc fait une demande fin novembre par courrier remis en main propre, accepté par l'employeur avec un courrier indiquant le RDV au 2 décembre.

Malheureusement, je me suis retrouvé en arrêt maladie le 1er décembre.

J'ai donc prévenu mon employeur par e-mail de mon incapacité d'être présent au RDV pour la rupture conventionnelle et il m'a répondu qu'il reviendrait vers moi avec une nouvelle date de RDV pour continuer la procédure de rupture conventionnelle.

Je n'ai eu aucune nouvelle de sa part depuis le 1er décembre et ai reçu la convocation à l'entretien préalable le 18 janvier.

Est-ce que cette rupture de « pourparlers » par omission peut lui être reprochée ?

PS : je suis toujours en arrêt maladie

-----  
Par ESP

Vous devriez tout dire tout de suite.

Quel est le motif du licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

-----  
Par FDCT

Oui, cause réelle et sérieuse.

Autre point alors qui pourrait avoir son importance, mon contrat de travail prévoit une période de formation estimée à 4 mois afin d'acquérir les connaissances nécessaires. Période qui n'a pas eu lieu dans sa totalité, uniquement 5 semaines en début de contrat.

En fait, je me dis qu'avec le barème Macron, je ne suis pas certain de prendre le risque d'engager une procédure pour dénoncer le caractère abusif du licenciement ( non respect de la clause de formation de mon contrat de travail, rupture conventionnelle en cours, licenciement pendant arrêt de travail, etc...), car avec moins d'1 an d'ancienneté, je ne pourrais prétendre au maximum qu'à un mois de salaire, c'est bien cela ?