



Convocation préalable à un licenciement

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis salarié d'Autoroutes du Sud de la France, groupe VINCI Concessions.

Je me rapproche de vous pour un collègue de travail en CDI qui a reçu le 18/10 une lettre AR pour un convocation chez le directeur regional le 02/11. Rien de particulier dans le courrier à part que l'entretien pourrait se solder par un licenciement, aucune raison n'est invoquée dans cette lettre. il indique cependant qu'il peut être accompagné par un salarié de l'entreprise.

Il ne peut donc pas préparer sa défense et doit s'angoisser pdt 15 jours avant de savoir pourquoi.Ceci dit il ressort malgré tout que ce collègue est victime d'un délit de sale gueule car le chef de son service ne le supporte pas. Coté travail il est irréprochable. Simplement, il y a quelques années, il s'était élevé contre ce chef car celui-ci faisait manifestement du favoritisme envers sa secrétaire qui grimpait les échelons à vitesse grand V sans aucune compétence. Jusqu'à arriver cadre aujourd'hui, toujours sans compétence.Il s'avère aussi que ces deux personnes sont ensemble et vivent sous le meme toit. Mon collègue a simplement trouvé cela anormal et l'a dit. mon collegue pensait qu'avec l'arrivée du nouveau directeur regional en 2007 cela allait changer et la vérité serait faite, mais non. Le chef de service a mis le directeur dans sa poche.

Ma question: comment s'opposer à ce licenciement? La forme de la lettre est elle contestable ? que faut il opposer à la direction pour étayer le dossier et contrer leur initiative?

Je vous remercie par avance.

cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Coté travail il est irréprochable. Simplement, il y a quelques années, il s'était élevé contre ce chef car celui-ci faisait manifestement du favoritisme envers sa secrétaire qui grimpait les échelons à vitesse grand V sans aucune compétence. Jusqu'à arriver cadre aujourd'hui, toujours sans compétence.Il s'avère aussi que ces deux personnes sont ensemble et vivent sous le meme toit. Mon collègue a simplement trouvé cela anormal et l'a dit. mon collegue pensait qu'avec l'arrivée du nouveau directeur regional en 2007 cela allait changer et la vérité serait faite, mais non. Le chef de service a mis le directeur dans sa poche.

Ma question: comment s'opposer à ce licenciement? La forme de la lettre est elle contestable ? que faut il opposer à la direction pour étayer le dossier et contrer leur initiative?

Très sincèrement, il est impossible de bâtir une défense sans connaitre les motifs précis de ce qui est reproché à un salarié. En tout état de cause, l'entretien préalable ne sert pas à grand chose dans le sens où si un employeur a décidé de licencier un salarié, sa décision est généralement prise bien avant l'entretien préalable.

Ce dernier n'est alors organisé que parce que c'est obligatoire en vertu de la loi.

L'entretien préalable peut cependant avoir une utilité certaine: Montrer à l'employeur que vous ne laisserez pas tomber l'affaire et que vous n'hésitez pas à saisir le CPH si le motif invoqué vous semble clairement insuffisant.

S'agissant de la cause que vous semblez avancer, je doute que ce soit celle là. En effet, conformément à l'article L1332-4 du Code du travail, aucun fait fautif ne peut faire l'objet d'une poursuite disciplinaire (donc un licenciement pour faute) passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Il ne peut donc s'agir de cela en l'espèce.

S'agissant de la forme, la lettre n'a pas à préciser les motifs du licenciement envisagé. Tout ceci se règle lors de l'entretien préalable, et après, lors de l'envoi de la lettre valant notification du licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour et merci pour la célérité exemplaire dont vos services font preuve à chaque fois.

Petite question subsidiaire suite à vos explications très claires.

Je sens la grogne monter dans nos murs face à cet éventuel licenciement, un mouvement se prépare, et ce de grande envergure.

Ledit collègue n'a jamais caché cette lettre et en parle à qui veut bien l'entendre. Pour l'anecdote, il l'a posé sur son bureau à la vue de tous.

Ce qui ne plait pas à la direction.

Quels sont les risques en cas de mouvement inter-syndical et solidaire par rapport à cela? Peut-il être taxé d'incitation à rassemblement ou manifestation? Notre domaine touchant à la sécurité de nos clients sur autoroute.

Bien cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je sens la grogne monter dans nos murs face à cet éventuel licenciement, un mouvement se prépare, et ce de grande envergure.

Ledit collègue n'a jamais caché cette lettre et en parle à qui veut bien l'entendre. Pour l'anecdote, il l'a posé sur son bureau à la vue de tous.

Ce qui n'est guère une bonne idée, vous en conviendrez. On peut affirmer haut et fort ses opinions dans la vie privée, cela est différent sur le lieu de travail. Il existe un lien de subordination qui confère à l'employeur une autorité face au salarié. Cette autorité doit être respectée et si l'employeur a réuni quelques éléments comme celui-ci, cela risque d'être tendu.

Si en effet, le fait d'avoir écrit cette lettre remonte à plus de deux mois et est donc prescrit, le fait de la laisser sur le bureau ostensiblement, relance le délai de prescription.

Quels sont les risques en cas de mouvement inter-syndical et solidaire par rapport à cela? Peut-il être taxé d'incitation à rassemblement ou manifestation?

Non, il n'est pas responsable de vos faits et gestes à condition que rien dans les faits ne permet à l'employeur de lui imputer ces débordements. Il faudrait pas qu'il apparaisse comme l'instigateur du mouvement sinon quoi son licenciement sera justifié pour désorganisation de l'entreprise.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci beaucoup,

La discussion est désormais close. Je reviendrais vers vous au cas où.

Merci encore