



## Licenciement pour faute grave d'un cadre

-----  
Par Visiteur

Je fais l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave. Je suis cadre depuis trois ans dans le même établissement. Le courrier de convocation à l'entretien préalable, qui s'est déroulé le 14 janvier dernier, m'a été adressé par lettre simple (pas de recommandé, pas de remise en main propre contre décharge). D'autre part, en congé à l'étranger au moment de l'envoi de ce courrier, je n'en ai pris connaissance que le 8 janvier (il n'y a donc pas les 5 jours prévus par les textes) Le fait que je me sois tout de même rendu à l'entretien préalable m'empêche t-il de demander l'annulation de la procédure pour cause de notification irrégulière? Merci pour la clarté de votre réponse!  
Cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Une contestation de la procédure de licenciement pour non respect de l'article L1232-2 du Code du travail me semble tout à fait envisageable.

La cour de cassation a maintes fois eu l'occasion de rappeler que le salarié devait absolument disposer d'un délai minimum de 5 jours pour préparer sa défense.

Le simple fait que vous vous soyez présenté à l'entretien ne suffit pas à démontrer la régularité du licenciement.

"Le salarié doit disposer d'un délai de cinq jours pleins pour préparer sa défense, le jour de remise de la lettre ne compte pas dans le délai, pas plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable. ? Soc. 20 févr. 2008: Bull. civ. V, no 41"

Je vous conseille vivement de prendre contact avec un avocat spécialisé afin de diligenter un éventuel recours devant le conseil des prud'hommes.

Bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci et bravo pour votre réactivité!

Dés lors, fort de cette information, dois-je attendre le courrier de notification du licenciement ou dois-je dès à présent contester la procédure?

Cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

dois-je attendre le courrier de notification du licenciement ou dois-je dès à présent contester la procédure?

Techniquement, mieux vaut attendre la notification du licenciement pour agir. En effet, tant qu'il n'y a pas de licenciement effectif, vous n'avez aucun intérêt à agir.

Cela dit, vous pouvez tout à fait contacter immédiatement un avocat.

Bien cordialement.