



licenciement personne handicapée, accompagnement lors de l'entret

Par **yahoo**, le **14/11/2012** à **20:56**

Bonjour,

mon papa se fait licencier vendredi pour inaptitude au poste dans une entreprise privée. il est sourd et muet depuis son enfance, et ne communique exclusivement par langue des signes.

il est convoqué vendredi à un entretien de licenciement, et je me suis proposée de l'accompagner dans cette démarche, en tant que interprete en langue des signes, pour pouvoir faciliter la communication entre mon papa, le salarié, et son employeur.

or son employeur refuse que je l'accompagne, il dit que je ne suis pas une personne neutre, et il propose les services d'une interprete (tres difficile à obtenir en une journée qu'il reste avant cet entretien tant leurs plannings sont chargés), ou alors s'il n'a pas d'interprete, il écrira sur une feuille ou au tableau ! je trouve cela aberrant, et je pense que mon papa ne pourra pas tout suivre de la conversation et du processus de cet entretien.

je fais donc appel a vous pour me conseiller, est ce qu'il existe des textes de lois pour cadrer cet entretien de licenciement ? est ce qu'une personne handicapée a le droit à un accompagnant pour cet entretien surtout quand c'est un handicap qui va gêner toute communication entre le salarié qui se fait licencier, et son employeur?

Par **P.M.**, le **14/11/2012** à **22:45**

Bonjour,

L'argument de l'employeur semble pouvoir être retenu mais, à mon avis, il devrait reporter l'entretien pour qu'il puisse se tenir dans des conditions respectant les difficultés rencontrées par le salarié si la solution proposée n'est pas acceptable...

Je conseillerais en tout cas au salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **elyo**, le **19/12/2012** à **21:57**

J'espère que vous pourrez encore agir.

Votre père est-il reconnu handicapé du fait de sa surdité?

Si tel est le cas ET que la convocation est du fait de l'employeur, celui ci doit rendre cette reunion accessible à son employé d'après la loi accessibilité et handicap fevrier 2005. Il a d'ailleurs l'air de connaître les interpretes en langue des signes puisqu'il fait référence au code de déontologie.

Ce n'est pas un service que de servir d'interprète pour vôtre père, qui devient non seulement dependant de vous alors que la PCH existe, mais qui valide aussi l'argument de son patron. Vous êtes trop impliqué.