



Griefs reprochés dans lettres de convocation non valables

Par **Gilles Garcia**, le **31/05/2018** à **20:40**

Bonjour,

J'ai passé l'entretien préalable et même déjà reçu ma lettre de licenciement pour motifs personnels.

Mais en me renseignant je m'aperçois que:

- le motif numéro 1 s'est passé il y a plus de deux mois avant l'entretien (j'étais en fin de traitement anti-dépresseur et je m'étais assoupis un peu mais pas endormis (!) par 3 fois la même après-midi (le traitement était devenu trop fort, je faisais un surdosage ...), le lendemain mon médecin me l'a divisé par 2 et cela ne s'est plus jamais produit. D'ailleurs Je ne prends plus rien depuis le 20 mai !!

-le motif numéro 2 me reproche une chose dont je n'avais pas été informé et donc je ne pouvais pas réaliser les choses correctement (changement d'adresse pour envoyer le volet 3 à l'employeur, et forcément ma lettre s'est perdu ...)

Pouvez-vous me dire si la procédure est caduque du fait que l'on m'a reproché des choses elles même caduques pendant l'entretien préalable ? Et si oui, rapidement, simplement en contestant auprès de mon employeur et par simple conciliation ... ?

Par **P.M.**, le **31/05/2018** à **20:48**

Bonjour,

La procédure ne peut pas être caduque et même le licenciement ne peut pas être frappé de nullité mais les motifs qui doivent normalement figurer dans la lettre de licenciement peuvent être contestés jusque devant le Conseil de Prud'Hommes pour qu'il soit éventuellement jugé sans cause réelle et sérieuse...

Le délai de deux mois n'est pas par rapport à la date de l'entretien préalable mais par rapport à celle de l'engagement de la procédure c'est à dire celle de l'envoi de la convocation...

Par **janus2fr**, le **31/05/2018** à **21:39**

Bonjour,

Le problème, c'est que vous n'avez pas été licencié pour faute, donc "on ne vous reproche rien" et donc pas des fautes commises plus de 2 mois avant la procédure...

Par **P.M.**, le **31/05/2018** à **21:56**

Nous ignorons les motifs réels car s'assoupir au travail peut être considéré comme fautif de même que de ne pas envoyer un arrêt-maladie...

Par **Esp16**, le **01/06/2018** à **10:41**

Je vous réponds avec un nouveau compte et un pseudo. J'ai été idiot hier de poser ma question avec mon vrai nom. Peut-on masquer ou supprimer tout ce qu'il y'a ci-dessus SVP ? Merci beaucoup pour vos réponses cela s'éclairci un peu ...

Pour répondre à janusfr : en fait, si, mon employeur considère ces 2 cas comme causes réelles et sérieuses dans la lettre de licenciement mais pas dans la convocation, ni à l'oral pendant l'entretien. La règle des 2 mois s'applique-t-elle alors bien ? Et si oui à partir de quelle date exactement : celle de la rédaction de la lettre de convocation, ou bien celle de son envoi, ou bien celle de sa première présentation par les services postaux, ou encore celle où je l'ai réellement réceptionnée ?

Une dernière question car je ne veux pas abuser : dans la lettre de licenciement il est dit que je peux faire une demande de précision des motifs du licenciement énoncés dans cette lettre, dans les 15 jours suivant sa notification par lettre recommandée avec accusé de réception ; mais à partir de quand partent ces 15 jours : celle de la rédaction de la lettre de notification de licenciement, ou bien celle de son envoi, ou bien celle de sa première présentation par les services postaux, ou encore celle où je l'ai réellement réceptionnée ? Et pour ma demande de précisions, le cachet de la poste d'envoi fait-il foi ?

Merci encore pour vos réponses. Je vais prendre un avocat car je suis un peu perdu, mais je n'en connais pas et surtout spécialiste de ce genre de procédure. Je précise que je suis à Lyon, cadre dans une grande entreprise, 49 ans et prêt à me battre car mon licenciement est réellement abusif. Alors si vous pouvez me conseiller quelqu'un de vos collègues, maîtrisant les derniers décrets Macron, je suis preneur !

Cordialement

Par **janus2fr**, le **01/06/2018** à **10:47**

[citation]Je vous réponds avec un nouveau compte et un pseudo. J'ai été idiot hier de poser ma question avec mon vrai nom. Peut-on masquer ou supprimer tout ce qu'il y'a ci-dessus SVP ? [/citation]

La seule chose que l'on peut faire, c'est supprimer toute cette discussion. Je veux bien vous le faire, mais vous attendez encore des réponses...

Par **Esp16**, le **01/06/2018** à **10:52**

Oui je vais attendre des réponses (dont une de vous) et je vous préviendrai faire tout disparaître.

Encore merci.

Par **Esp16**, le **01/06/2018** à **12:40**

En fait c'est surtout la 2ème question qui est extrêmement urgente : à partir de quand partent les 15 jours pour demander des précisions et est-ce que le cachet delà poste fait foi pour ma demande ?

Merci !

Par **P.M.**, le **01/06/2018** à **13:31**

Bonjour,

Il me semble vous avoir répondu précisément à la question du délai de 2 mois et la date à prendre en considération...

La date de notification est celle de réception de la lettre recommandée mais je pense que vous n'allez pas attendre que les 15 jours soient écoulés pour expédier votre demande de précisions le cachet de la poste faisant foi mais qu'il faudrait envoyer par lettre recommandée avec AR...

Un avocat spécialiste en Droit du Travail devrait maîtriser son sujet...

Par **Esp16**, le **01/06/2018** à **22:19**

Message important pour l'Administrateur janus2fr

J'accepte votre proposition de tout effacer. De toute façon j'ai sauvegardé la conversation et l'ai imprimée. Merci de tout effacer dès que vous pouvez !

J'ai eu plein de renseignements et plein de précisions grâce à vous. Ça m'a remonté le moral ... je suis prêt à me »battre » Encore mille mercis !

J'ai pris un avocat spécialiste expérimenté dans le droit du travail et dans La Défense des salariés et qui maîtrise les derniers décrets Macron ...

Cordialement

Par **Esp16**, le **02/06/2018** à **16:47**

Pour l'adminasrateur du site : Comme convenu, pouvez-vous supprimer toute cette conservation au plus vite !

Merci