



licenciement et prud'hommes

Par **Jacques 30**, le **26/07/2012** à **16:29**

Aihje suis désolé mais je m'aperçois que mon premier message n'est pas dans la boîte.

Je disais que j'avais été licencié en janvier et que j'étais passé en conciliation en mars avec une proposition de mon ex employeur qui n'était pas à la hauteur du préjudice subit. L'audience a été fixé au mois de novembre.

Un ex collaborateur me prévient que suite à un dossier que mon ex employeur estime litigieux il y a des risques pour qu'il me charge sur ce dossier.

Ma question est un employeur peut il rajouter au dossier des prud'hommes des charges qui ne sont bien sûr pas indiquer sur la lettre de licenciement..

La suite est sur mon message posté après celui.

Merci si vous pouvez lire les deux et me répondre car toutes les infos me seront importantes.

Jacques 30

Par **P.M.**, le **26/07/2012** à **18:47**

Bonjour,

Je vous ai donc répondu que la lettre de licenciement forme les limites du litige mais c'est le rôle de l'employeur de venir étayer le motif qui y figure...

Par **andre22**, le **04/10/2012** à **12:42**

bonjour pmtedforum,

je me permets de revenir sur ce cas, on me dit que l'employeur doit indiquer pendant l'entretien préalable au licenciement tous les griefs retenus, qu'il ne peut en faire figurer d'autres dans la lettre de licenciement et qu'il ne peut plus en rajouter de différents après cela devant les prudhommes.

est-ce juste?

mon employeur m'a indiqué pendant l'entretien 2 motifs précis, en a fait figuré un troisième,

que je ne comprend pas puisqu'il ne contient aucune précision, dans la lettre et mes collègues de travail me disent qu'il continu de chercher des motifs différents auprès d'eux, de ceux cités malgré que je soit licencié.
peut-il donc me reprocher de nouveaux faits devant les prudhommes que ceux cités sur la lettre de licenciement?
merci d'avance.

Par **P.M.**, le **06/10/2012** à **16:51**

Bonjour,

Il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

La lettre de licenciement forme les limites du litige mais, comme indiqué précédemment, l'employeur peut chercher à venir étayer le contexte et le(s) motif(s) invoqué(s)...

Il en sera de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes de retenir ce qui est en rapport direct avec le licenciement ou d'écarter certains arguments éventuellement sur demande du salarié...