



Procédure abusive de licenciement

Par **Sequoia**, le **14/06/2014** à **00:27**

Une amie a reçu une convocation pour un entretien préalable à un licenciement à en-tête d'une autre société pour celle pour laquelle elle a travaillé durant 3 années.

Je précise (et modifie pour l'exemple le nom de la Sté) :

Disons qu'elle a été employée par la "Foncière des moulins" et que la convocation émane de la Financière des moulins" et que pour l'occasion n'est indiqué aucune information réglementaire (capital, rcs) et pour cause elle n'existe pas. Signée par tout de même par son patron.

Elle s'est rendue à l'entretien (...!), même adresse sur le courrier, ou on lui a confirmé son licenciement.

Puis elle a reçu sa lettre de licenciement émanant de la vraie Société.

Ma première question est : le licenciement est-il acquis ?

L'autre question qui m'intéresse tout autant est : l'employeur en adressant sa convocation d'une société qui ne l'employait pas et qui plus est n'existe pas a-t-il commis un "faux eu usage de faux " ?

Et si oui quelle est la peine encourue par l'employeur.

J'espère bien me faire comprendre et n'avoir pas été trop long à m'expliquer.

Merci par avance à celles ou ceux qui auront la gentillesse de me répondre.

PS : détail peut-être important elle n'a jamais eu de contrat de travail.

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **08:02**

Bonjour,

Ce qui touche à l'entretien préalable constitue un vice de procédure mais ne remet pas forcément en cause la validité du licenciement...

Il appartiendrait à la Juridiction pénale de décider s'il y a eu faux et usage de faux et on peut se référer à l'[art. 441-1 du code pénal](#) :

[citation]Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.[/citation]

Par **chatoon**, le **14/06/2014** à **12:17**

Bonjour,

Le licenciement est acquis dès son prononcé, qu'il soit verbal ou écrit.

Il est de principe qu'une personne étrangère à l'entreprise ne peut procéder à un licenciement au nom de celle-ci, sans qu'il soit considéré que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Aussi convient-il de se demander ce qu'il en serait si l'employeur n'avait pas donné mandat à une personne extérieure à l'entreprise de licencier. A mon sens, la responsabilité de l'employeur ne saurait dans ce cas, étant tiré par les cheveux, être engagée.

Quant au faux et à l'usage de faux, étant donné qu'un préjudice même éventuel aurait pu vous être causé, je ne vois pas comment l'auteur de la lettre de convocation pourrait échapper à une condamnation (3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende, ceci étant la peine maximum) s'il a sciemment inventé un nom d'entreprise et une adresse.

Cordialement,

Chatoon

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **12:53**

Sauf que le licenciement ne peut pas être verbal contrairement à la démission suivant [l'art. L1232-6 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.[/citation]

Je maintiens que tout ce qui concerne l'entretien préalable ne constitue qu'un vice de procédure, même en son absence...

[citation]Puis elle a reçu sa lettre de licenciement émanant de la vraie Société.[/citation]

Il semble donc que ce soit le véritable employeur qui ait prononcé le licenciement...

Personnellement j'évite de préjuger une affaire et de me substituer aux Juridictions qui se prononcent suite à une audience et préfère citer les références juridiques comme demandé...

Par **chatoon**, le **14/06/2014** à **13:07**

Bonjour,

Le licenciement verbal, sauf cas particulier de nullité, est toujours acquis, tout comme une

démission.

Toutefois, le licenciement verbal est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

Désolé de n'avoir pas fait le lien entre la question qui était posée, à savoir "le licenciement est-il acquis ?" et celle de savoir s'il était abusif.

Dans ce cas je répondrai à la question de savoir s'il y a irrégularité de la procédure de licenciement par l'affirmative, puisque la procédure de licenciement ne peut être conduite par une personne étrangère à l'entreprise.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **13:23**

Le licenciement est irrégulier s'il n'est pas notifié par lettre recommandée avec AR comme le précise le Code du Travail et il faudrait d'ailleurs pouvoir prouver qu'il a été prononcé oralement...

Une irrégularité de la procédure de licenciement en dehors de sa notification, comme déjà indiqué et répété, ne constitue qu'un vice de procédure mais ne remet pas forcément en cause la validité du licenciement...

En plus, nous ignorons qui a conduit l'entretien et si ce n'est pas le véritable employeur ou son représentant même si ceci représente qu'un intérêt secondaire...

Par **Sequoia**, le **14/06/2014** à **15:11**

Bonjour pmtedforum et chatoon et surtout merci toutes vos réactions et précisions faisant suite à mon message et à cette affaire.

Oui, c'est bien le véritable employeur qui a notifié verbalement au cours de l'entretien préalable de son licenciement, et sa notification lui est bien parvenue de la véritable société.

C'est l'épisode de la convocation à l'entretien qui relève (en dehors de terme juridique approprié) de la pure fiction.

Mon amie aurait pu s'étonner par écrit auprès de son employeur d'une part d'un licenciement abusif avec mise à pied dont le but dissimulé est de l'éloigner pour des raisons qui sont un autre sujet, mais également du nom de la société qui la convoquait dont elle ignorait l'existence, et ce jusque dans ses recherches les plus poussées auprès des sites spécialisés.

Maintenant c'est fait, et ce courrier, je parle de celui de l'entretien étant un "faux" j'avais envie de pouvoir lui dire qu'elle pouvait en faire état.

Je veux dire directement auprès de son ex-employeur et par écrit, indépendamment de son avocat qui ne s'y opposerait pas nécessairement, si et seulement le terme est approprié, dans le cadre d'une lettre qui aurait pour objectif de parvenir à une négociation (et d'éviter une longue procédure) en venant ni plus, ni moins, sur cet aspect comme sur les nombreuses autres irrégularités dans cette affaire, simplement mettre les points sur les i.

Merci beaucoup encore à tous les deux.

Par **chatoon**, le **14/06/2014 à 15:24**

Bonjour,

La lettre ayant pour objet de parvenir à un arrangement s'appelle une "proposition transactionnelle" qui, si elle est acceptée, peut être qualifiée de transaction (article 2044 du code civil).

Cordialement,

Par **P.M.**, le **14/06/2014 à 15:47**

Donc, vous ajoutez maintenant que, si je comprends bien la salariée a été également en mise à pied conservatoire le temps de la procédure, il faudrait savoir par qui et si c'est cette autre société qui lui a notifiée ou plutôt confirmée pour éventuellement contester ce point aussi... C'est peut-être aller vite en besogne de prétendre qu'il s'agisse d'un faux mais de toute façon, a priori, il y aurait vice de procédure... Si la salariée a un avocat, il me semble que toute initiative doit être prise de concert avec lui...

Par **Sequoia**, le **14/06/2014 à 16:02**

C'est ce que à quoi elle souhaite bien entendu parvenir.

En élargissant un peu le débat, c'est son employeur qui lui a proposé lui même au départ une transaction en l'informant subitement de son prochain licenciement.

Dans ce cadre il souhaitait lui donner "une très forte indemnité".
Il lui a dit de prendre un avocat car il n'était pas question de parler "argent entre eux".
Si.

Mon amie lui a demandé qui prendrait en charge dans ce cas les frais de son avocat et il lui a répondu qu'il verrait ce détail avec le sien.

Une fois s'être fait conseillé un grand spécialiste et en avoir informé son employeur, l'avocate de celui-ci l'a contacté et s'est montrée pleine d'ironie au moment d'évoquer une possible transaction.

Aussitôt après, s'estimant débarrassé d'éventuelles discussions directes en ayant déplacé le débat entre avocats, est intervenu un sms l'informant de son licenciement avec mise à pied un dimanche soir au moment de passer à table et la convocation préalable le lundi matin.

Convocation préalable fixée par lui au milieu de ses 6 jours de vacances qu'elle avait d'autant plus réservées à cette époque qu'il lui avait lui-même fait prendre ses billets d'avion pour un voyage qui avait lieu au même moment, en lui redemandant 2 jours avant le sms, si elle avait toujours bien l'intention de partir, à quel hôtel etc...

Vous en savez un peu plus. Encore une belle démonstration de savoir-vivre, d'humanité...

Par **Sequoia**, le **14/06/2014** à **16:04**

Je répondais à chatoon avant d'avoir pris connaissance de votre message pmtedforum.

Par **Sequoia**, le **14/06/2014** à **16:14**

Comme vous pouvez le constater l'affaire n'est pas simple.

L'ex-employeur de ma femme s'estime au dessus des lois.
Il peut tout faire et tout dire et se contredire. Rédiger un faux peut l'avoir amusé aussi bien que l'empêcher de partir en vacances. Rien ne le touche. Même l'avocat s'en étonne et il en a vu d'autres.

C'est la raison pour laquelle je pense que puisqu' aucune procédure, (j'entends procès) n'est en cours il est encore possible à mon amie de lui écrire simplement et d'observer sa réaction.

En restant factuel et sans rentrer dans ce qui pourrait constituer le travail propre qu'aurait à produire son avocat dans le cadre d'une procédure.

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **16:30**

L'employeur ne s'estime pas tant que cela au dessus des Lois puisqu'il sent bien que cela se terminera devant le Conseil de Prud'Hommes à défaut de transaction...

La salariée peut bien sûr écrire à l'employeur mais à mon avis dans le cadre d'une stratégie élaborée avec son avocat pour que celui-ci se sente concerné par l'affaire et qu'il n'y ait pas d'initiative fâcheuse par rapport à ce que lui pense tout comme l'avocat ne devrait agir qu'avec l'aval de sa cliente...

Par **chatoon**, le **14/06/2014** à **19:08**

Bonjour,

Il est vrai que dans un procès, la partie adverse veut parfois faire dire à une lettre ce qu'elle ne dit pas.

Et s'il y a un doute dans la tête du Juge, ce n'est jamais bon signe pour le demandeur. Un

avocat me paraît être également la meilleure solution, mais comptez entre 300 et 400 euros rien que pour faire rédiger une proposition transactionnelle, encore qu'à Paris cela doit être plus que cela.

Cordialement,

Par **Sequoia**, le **14/06/2014** à **19:18**

Merci pour vos messages à tous deux et pour l'aide que vous apportez à mon amie.
Je ne manquerai naturellement pas de vous informer des suites de cette affaire.
Je vous souhaite un excellent dimanche.