Absence du salarié à un entretien préalable

Par **social8**, le **19/12/2017** à **18:14**

Bonjour, je suis étudiante en droit et j'ai choisi droit social comme matière pratique, j'ai passé mon examen il y a une semaine. C'etait un cas pratique et le sujet traitait d'une salarié licenciée pour motif tiré de la vie personnelle non disciplinaire (il remplissait les deux conditions cumulatives) elle travaillait dans une boutique, à la suite d'un scandale dans les médias, plus aucun client ne se rendait dans la boutique ou elle travaillait, son employeur lui a donc envoyé une lettre (simple et non recommandée) pour la convoquer à l'entretien préalable mais elle ne l'a pas ouverte car elle pensait que c'etait encore une lettre d'insultes suite au scandale dont elle faisait l'objet (on lui en avait envoyé beaucoup) donc elle ne s'est pas presentée à l'entretien mais elle ne l'avait pas choisi puisqu'elle n'etait pas au courant qu'elle était convoquée. J'ai donc tout naturellement dit que son licenciement n'etait pas valable (nul) puisqu'elle n'avait pas pu se défendre, se justifier (principe du contradictoire à valeur constitutionnelle) mais mon chargé de TD m'a dit que c'etait un licenciement irrégulier, et je trouve ca un peu gros, dans mon cours il est indiqué des dizaines de fois que le droit du travail a été crée dans un but de protection des salariés fonctionnant à sens unique (s'imposant à l'employeur) donc je trouve ca vraiment en contradiction, puisque si c'est un licenciement irrégulier elle ne recevrait que 1 mois de salaire alors qu'elle n'a meme pas pu se défendre (surtout que c'etait un licenciement pour motif tiré de la vie personnelle qui n'avait vraiment aucun rapport avec son travail)... Donc j'aimerai avoir quelques précisions et avis, surtout que si elle se rend au Prud'hommes (on est censé être des avocats qui conseillent leurs clients) je suis sure que les juges prendraient en compte le fait qu'elle n'ai pas délibérément choisi de pas venir. (Je sais qu'il y a beaucoup d'arrêts de la Cour de cassation qui disent que l'absence du salarié n'empêche pas la procédure de licenciement mais comme son absence n'est pas choisie...)

Par **Lorella**, le **21/12/2017** à **14:43**

Bonjour

Merci d'aérer votre texte avec des interlignes, c'est pénible de lire un pavé.

Code du travail, article L 1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre

contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Dans le cas exposé il est indiqué lettre simple. C'est donc une irrégularité de forme. Les juges peuvent accorder une indemnité dont le montant ne peut etre supérieur à un mois de salaire. Mais ce n'est pas automatique : il faut prouver le préjudice subi

https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/irregularite-de-procedure-l-indemnisation-n-est-pas-automatique

Concernant le fond, je n'ai pas compris la cause : scandale dans une boutique. Qui, quoi, comment, quand ? ..... Merci d'en dire plus.

Par **Camille**, le **22/12/2017** à **01:30**

Bonsoir,
Sauf qu'à mon humble avis, elle n'a pas intérêt à confirmer qu'elle a bien reçu le courrier de son employeur mais qu'elle ne l'a pas ouverte parce qu'elle croyait à une lettre d'injures, car ça risque de ne pas passer. Or, elle est bien placée pour savoir qu'il s'agissait d'une lettre simple, donc, même si ce n'est pas moralement très élégant, autant renvoyer la balle dans le camp de l'adversaire en prétendant qu'à sa connaissance, elle n'a jamais rien reçu de la part de son employeur. Ce sera alors à lui de prouver que le courrier a été bien reçu, ce qu'il ne pourra pas faire, par définition.
[smile4]

Par **Lorella**, le **22/12/2017** à **10:59**

Oui ça arrive que la Poste perde des courriers et en simple encore plus.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés