

Entretien préalable licenciement par visio conférence

Par **soon29**, le **29/07/2008** à **16:12**

Bonjour à tous,

Je dois licencier une personne qui se trouve dans notre établissement d'Aix en Provence, je suis basé à Nantes. le responsable de l'établissement étant absent pour recevoir le salarié, puis - je effectuer un entretien préalable de licenciement au moyen de la visioconférence? est-ce légal?

Merci de me répondre

a bientôt

Par **Murphys**, le **29/07/2008** à **21:39**

Bonjour,

A priori, rien n'oblige dans la loi à ce que l'employeur et le salarié se trouvent dans la même pièce pour l'entretien. Seuls le contenu de l'entretien et les règles relatives à la convocation sont prescrits par le code du travail (exposer les motifs du licenciement, recueillir ses explications etc...). Donc, si la convocation précise le moyen auquel l'entretien sera effectué (la visioconférence) en plus des prescriptions légales obligatoires (objet de l'entretien, possibilité d'être accompagné par un salarié de l'entreprise, heure, date et lieu..) et si cet entretien se passe pareillement à un entretien en face à face, il ne semble pas, à mon avis qu'il y'ait de problème.

D'autres sur ce forum sont plus spécialistes du droit social que moi et pourront sans doute apporter des précisions ou des corrections.

Par **Camille**, le **30/07/2008** à **01:49**

Bonsoir,

Bonne question. Il est fort probable qu'à l'avenir, ce sera une solution de plus en plus pratiquée et je serais plutôt d'accord avec Murphys sur le principe, sauf à éplucher soigneusement le code du travail pour y trouver un détail qui contredirait cette solution. Néanmoins, vu que je n'ai jamais entendu parler d'une application concrète, je commencerais

par recueillir l'accord exprès et sans équivoque, et par écrit bien entendu, du salarié concerné, à moins de vouloir jouer l'acteur innovant d'une première jurisprudentielle positive... Avoir voulu économiser le coût d'un trajet Aix - Nantes et épargner les fatigues du voyage à son salarié pourrait quand même vous valoir une action aux Prud'hommes par un salarié mécontent ou influençable.

Eventuellement, toujours avec l'accord exprès du salarié, enregistrer l'entretien et, bien évidemment, soigner particulièrement le formalisme de manière à le rendre inattaquable sur ce point.

En résumé, à l'heure actuelle, je m'entourerais d'un luxe de précautions digne du chef de la police à la veille d'une manifestation d'agriculteurs devant la préfecture...

Par **soon29**, le **30/07/2008** à **10:16**

Merci à tous les deux pour vos précieuses informations

Par **Nash11**, le **06/03/2020** à **08:50**

Bonjour,

J'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur qui m'a répondu favorablement. Je suis en Accident travail depuis plus de 3 ans,j'ai déménagé à plus de 400kms et mon etat de sante ne me permet pas de me deplacer.Mon employeur me dit que la loi exige un entretien,est il possible de le faire par visioconference?

Merci d'avance pour votre reponse.

Par **Lorella**, le **07/03/2020** à **11:48**

Bonjour

Tout d'abord sur la rupture conventionnelle pendant une suspension du contrat de travail liée à un accident du travail

[quote]

En revanche, en l'absence de fraude ou de vice du consentement, la Haute juridiction a précisé que la rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours des périodes de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297), ou pendant un congé de maternité (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149).

[/quote]

<http://www.barthelemy-avocats.com/veillejuridique/rupture-conventionnelle-4/>

je cherche pour l'entretien par téléphone. A plus tard

Ici je lis

[quote]

En outre, bien que la jurisprudence n'ait pas encore tranché la question, il est déconseillé de recourir à la visioconférence pour l'entretien qui se ferait donc à distance

[/quote]

Dossier sur la RC (page 4 - 1ère col début) par LexiNexis 2018

<http://www.tendancedroit.fr/wp-content/uploads/2018/10/DossierRuptureConventionnelle.pdf>

A voir si évolution depuis cette date.

Je ne trouve rien à ce sujet. Le mieux est de contacter la directrice (inspection du travail) en expliquant votre situation.

<http://direccte.gouv.fr/>