

Un employeur peut-il régulariser de lui même une procédure

Par **fayevalentine**, le **02/05/2008 à 20:57**

Bonjour,

je voudrais savoir si un employeur peut régulariser, de sa propre initiative, une procédure de licenciement économique; je m'explique, un employeur qui engage une procédure de licenciement éco sans respecter les délais légaux et qui notifie le licenciement à l'intéressé, peut-il après avoir reconnu son erreur, régulariser la situation et recommencer la procédure de licenciement (avec convocation, entretien et notification), correctement cette fois-ci?

Si c'est le cas, le délai de préavis commence à courir à partir de la bonne notification (celle effectuée à la suite d'une procédure régulière)? De sorte que l'employeur doit payer la période qui couvre la procédure irrégulière jusqu'à la fin du préavis?

MERCI

Par **jeeecy**, le **02/05/2008 à 23:55**

je te réponds non par principe, puisqu'à l'issue de la première procédure de licenciement le salarié ne fait plus partie de l'entreprise, il ne peut donc pas être licencié une seconde fois puisqu'il est déjà parti de l'entreprise ;)

Par **fayevalentine**, le **02/05/2008 à 23:58**

Oui mais la première procédure de licenciement est irrégulière; elle devrait donc être considérée comme nulle et seule la seconde rendrait effective le licenciement...

Par **Camille**, le **03/05/2008 à 11:16**

Bonjour,

Bonne question.

Je dirais que, tant que le salarié est encore dans l'entreprise, donc que la procédure est stoppée pendant le préavis, ça peut et bien évidemment, la première est nulle et non avenue. Tout se calcule à partir de la 2ème.

S'il a déjà quitté l'entreprise (solde de tout compte, etc,...), c'est terminé.

Par **fayevalentine**, le **03/05/2008** à **11:32**

Bonjour Camille,
merci de votre réponse qui confirme ce que je pensais

Mon frère est dans une situation délicate puisqu'il vient de se faire licencier pour raison économique.

Sin employeur le convoque pour lui annoncer et lui remet en main propre la notification de son licenciement dès le lendemain, donc sans respecter les délais entre la convocation et l'entretien (5jours) et le délai entre l'entretien et la notificatiob (7 jours) en fait, il n'y a même pas eu d'entretien

quelques jours après, il reçoit une lettre de convocation à son licenciement et là l'employeur respecte toute la procédure

seulement voila, il refuse de payer le préavis, les congés payés, n'a pas délivré les documents (assedoc, solde de tout compte..)

il me semble que normalement l'employeur devrait payer mon frère pour la période de la procédure irrégulière + pour la période régulière qui comporte le préavis
mais il prétend que mon frère n'a pas travaillé pendant cette période, qu'il était en vacances et qu'il ne voit pas pourquoi il le payerait

or, il est clair que mon frère n'a pas fait d'abandon de poste, il a récupéré ses outils de travail comme lui avait demandé son employeur et il est parti après que son patron lui ait notifié son licenciement (1 jour seuelemtn après avoir été averti de son intention de le licencier)

j'ai juste un doute: l'attestation assedic doit être délivré au moment de la rupture du contrat (R351-5) pour moi la rupture, c'est la notification du licenciement et non la fin du préavis; je demande ça parce que l'inspecteur du travail que mon frère est allé voir lui a dit que l'employeur devait lui donner l'attestation seulement à la fin du préavis de 1 mois
ca me parait bizarre

pouvez vous m'éclairer?
MERCI