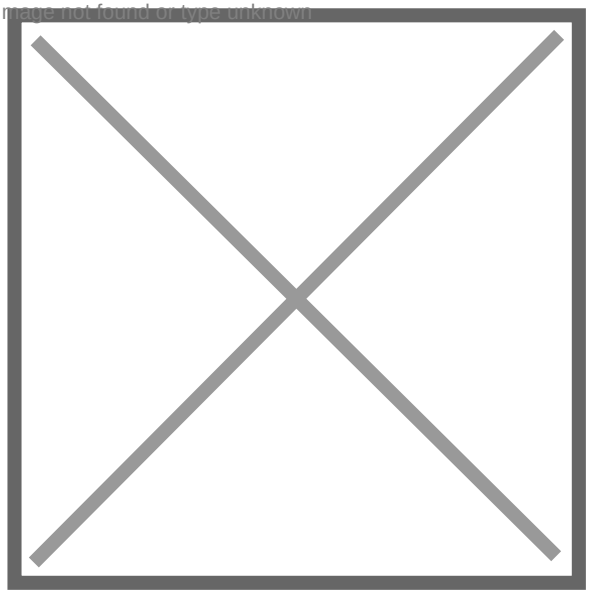
Image not found or type unknown



Absence du salarié à l'entretien préalable

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

Bonjour, escusez moi, ma demande va peut etre vous paraitre un peu étrange mais 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 **Lag0**, le **19/12/2017** à **20:28**

Bonjour,
La convocation à un entretien préalable à licenciement doit être faite en recommandé avec AR ou remise en main propre contre décharge. Si elle a été envoyée en lettre simple, c'est comme si elle n'avait pas été envoyée. Il y a donc un vice de procédure.

Code du travail :
[citation]Article L1232-2

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.[/citation]

Par **social8**, le **19/12/2017** à **20:42**

Tout d'abord merci pour votre réponse, mais donc c'est un licenciement irrégulier (L235-2 donc un mois de salaire) ou l'hypothèse d'un licenciement nul n'est pas si mauvaise que ça ?

Par **Lag0**, le **19/12/2017** à **20:51**

C'est l'article L1235-2 et non le L235-2 :
[citation]Article L1235-2

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

[/citation]

Par **ASKATASUN**, le **20/12/2017** à **00:16**

Bienvenue,
[citation]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

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

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.[/citation]
Une telle procédure de licenciement est irrégulière puisque l'employeur est dans l'impossibilité de démontrer qu'il a satisfait aux exigences du Code du Travail en matière de tenue de l'entretien préalable au licenciement.
Par ailleurs le motif de licenciement tiré de la vie personnelle peut justifier le licenciement d'un salarié si cela a une incidence sur l'exécution de son contrat de travail. A défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse mais pour vous donner un avis il faudrait avoir connaissance de la lettre de licenciement.
Enfin je me permets de vous dire qu'en qualité d'étudiante en Droit il vous faut faire attention aux formules que vous employez. En effet vous indiquez : *J'ai donc tout naturellement dit que son licenciement n'etait pas valable (nul) puisqu'elle n'avait pas pu se défendre*. Comme vous le savez il n'y a pas de nullité sans texte et la nullité de la rupture d'un contrat de travail est limitativement prévue par le Code du Travail pour les salariés jouissant d'une protection exorbitante du Droit commun et en cas de discrimination.
Donc dans tous les autres cas, même en l'absence d'écrit formalisant (licenciement verbal immédiat par exemple) la rupture, celle-ci sera jugée sans cause réelle et sérieuse comme dans le cas que vous nous avez soumis

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés