



Procédure de licenciement d'un salarié protégé dit caduque

Par Elias49

Bonjour,

Je me présente Elias, je suis actuellement préparateur de commande au sein d'un supermarché.

J'ai été mise à pied conservatoire le 16 août 2023, j'ai reçu donc une convocation à un entretien préalable le 30 août 2023

Je n'ai malheureusement pas pu m'y présenter car je suis tombé malade, j'ai donc demandé un autre entretien, ce qu'ils ont accepté le 13 septembre 2023 nous avons pu parler des motifs qu'ils me reprocheraient

À la suite de cette entretien, j'ai donc reçu par lettre recommandée une notification de licenciement précisant qu'il fallait que je me présente à une réunion le 19 septembre 2023, afin que je sois entendu par les membres du CE avant qu'ils ne rendent un avis sur le projet me concernant (le licenciement).

Le comité d'entreprise a donc voté « pour » à l'unanimité mon licenciement.

À la suite de cela, l'employeur a donc fait les démarches auprès de l'Inspecteur Du Travail pour autoriser mon licenciement.

Et ce lundi, 2 octobre 2023, je reçois un appel de mon employeur m'informant que la Inspecteur Du Travail a rendu la procédure caduc, car il y a eu un souci avec la poste au niveau de l'envoi du courrier entre la convocation et l'entretien préalable.

Ma question aujourd'hui, si la procédure de licenciement a été rendu caduque elle est donc rejetée ? Les jours où je ne suis pas venu travailler me sont dû ? Soit 1 mois et 19 jours ? Sous quel délais ? Puis-je demander des dommages et intérêts ? Est ce qu'un employeur peut relancer la même procédure de licenciement une deuxième fois avec les mêmes motifs ?

Par kang74

Bonjour

Il n'est plus dans les délais pour reprendre le licenciement pour faute (le licenciement doit être prononcé dans les deux mois suivant la découverte du fait fautif) et il est fort possible que le report de l'entretien ait nuit à son calcul(surtout avec les réunions CSE)

Par de là, oui il doit vous rémunérer votre mise à pied .

M'enfin connaissant un peu le secteur, ce n'est généralement pas très compliqué de trouver un fait fautif même si il est souvent plus judicieux de proposer une rupture conventionnelle ...

Par Elias49

Bonjour,

Merci pour votre réponse,

En effet, j'ai oublié de préciser que j'ai eu un entretien hier 3 octobre 2023 avec l'assistante des ressources humaines et mon directeur, me proposant un éventuel projet celle de la « rupture conventionnelle », car ma réintégration au sein de l'entreprise est trop compliqué, vis-à-vis des motifs qui m'ont été reprochés, pour l'instant rien n'a été signé, mais j'ai accepté leur offre, mais cette demande va devoir être autorisée ou non par l'inspecteur du travail ? Ça va être une procédure longue ?

Car je leur ai quand même demandé si toutefois, la rupture conventionnelle était rejeté par l'inspection du travail ou par le directeur (PDG), Comment cela se passerait-il ma RH et mon directeur Mon répondu clairement qui relancerai une procédure de licenciement !

Par kang74

Et oui, en tant que salarié protégé, il faut toujours l'autorisation de l'inspection du travail, donc un délai d'au moins deux mois est prévu (sauf si le dossier envoyé n'est pas complet ...)

Un peu de lecture histoire de vérifier que votre employeur ne se fasse pas retoquer sa RC :
[url=https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee]https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/article/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee[/url]

Vous avez aussi la possibilité de donner votre point de vue à l'inspection du travail.

S'ils veulent relancer une procédure de licenciement, il faut un fait fautif récent car c'est trop tard pour un fait fautif d'avant de 15 Aout ...

Par Elias49

Super merci pour l'article que vous m'avez envoyé, je lirais ça avec attention.

Une question concernant le salaire de la mise à pied conservatoire, l'assistante des ressources humaines a combien de temps pour faire le virement ? Ai-je droit à des dommages-intérêts ?

Par kang74

Vous avez le droit d'être payé alors que vous êtes resté chez vous !
C'est ça l'indemnisation de ce licenciement pour faute qui n'a pas abouti ...