



Licencier sans motif valable ?

Par **sonia**, le **06/08/2012** à **13:23**

Bonjour,rrnJe viens vous demander conseil car mon fiancé risque d'être licencié , pour faute in justifier .rnIl y a une semaine nous avons reçu un courrier donnant rendez-vous le 31 juillet a 7h30 pour une sanction disciplinaire , cependant son patron savait que nous étions en vacance et que donc sa présence a cette entretien n'aurai pas pu eu lui d'être.rnNous avons donc rédigé une lettre expliquant cette indisponibilité , n'ayant pas de réponse aujourd'hui nous nous sommes déplacés a l'entreprise , nous avons donc demandé au patron si il avait bien reçu le courrier et quel serait cette éventuelle sanction et pour quel motif .rnIl nous a donc répondu que le deuxième patron était en entretien avec son avocat et que la sanction qui sera prise serait de licencier donc mon fiancé , ne comprenant pas pourquoi je lui demande le motif et il nous a répondu que le travail était irréprochable mais qu'il n'avait pas confiance en lui ..rnEt comme je lui ai stipulé mon fiancé n'ayant reçu aucun avertissement pendant les 4 ans effectués dans cette entreprise le licenciement ne pouvait pas avoir lieu d'être car le motif n'existe pas il m'a dit clairement que vu qu'il savait que sans 3 avertissements avec AR il ne pouvait pas le licencier il faisait appel à leur avocat pour trouver un motif ...rrnEs-que c'est possible de licencier un employé incise ??rnQue peut-on faire pour ne pas le laisser faire

Par **DSO**, le **06/08/2012** à **14:03**

Bonjour Sonia,rrnLa convocation à l'entretien préalable durant les congés payés n'est pas illégale.rrnPar ailleurs, le motif que l'on vous a invoqué est ridicule, et si l'employeur licencie votre fiancé, il le fera sur un autre motif.rrnDe plus, il n'est pas nécessaire de recevoir des avertissements avant d'entamer une procédure de licenciement (sauf spécification spéciale de la convention collective).rnPour l'instant, vous pouvez envoyer un courrier RAR à l'employeur lui relatant ce pseudo-entretien et dénoncer la procédure.rrnEnsuite, si

l'employeur décide de prononcer un licenciement, ce n'est qu'au regard du motif invoqué dans cette lettre que vous saurez si vous avez une chance d'obtenir gain de cause devant le Conseil de Prud'hommes.

Cordialement,

DSO