



Lettre de convocation a un entretien prealable

Par Sytchev

Bonjour,

Je viens vers vous car le DRH de ma société m'a remis en main propre une lettre de convocation a un entretien préalable en vue d'un licenciement.

Je sais que cette lettre doit comporter plusieurs informations obligatoires comme la date, l'heure et le lieu de l'entretien mais quelles sont les autres ?

Si jamais une de ces infos est fausse, ici le nom de la rue n'est pas le bon, quelles sont les conséquences ?

Merci d'avance,

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

Je ne vois pas bien en quoi le nom de la rue (de quel lieu) remettrait en cause l'objet de la convocation .

Ne pas confondre convocation préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, et convocation à entretien préalable à licenciement .

Cette convocation doit vous rappeler le droit à être accompagné (selon les cas , par un membre de l'entreprise, ou un conseiller du salarié) et mentionner les articles du code du travail sur lesquels s'appuie cette procédure .

L'important est le respect du délai entre la reception de la convocation et la date de l'entretien (= 5 jours plein)

Par Sytchev

Bonjour et merci de votre réponse.

L'objet de la lettre est mot pour mot : convocation a un entretien préalable

Ensuite il est écrit : nous vous informons que nous sommes conduits à envisager votre éventuel licenciement.

En application des dispositions du code du travail, nous vous convoquons a un entretien préalable au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la mesure envisagée et recueillerons vos observations éventuelles.

(Pas de mention précise d'un quelconque article du code du travail)

Date heure et lieu de l'entretien , et la mention d'une assistance au cours de l'entretien.

Cela ne remet pas en cause l'objet de la convocation bien sûr, mais c'est une faute quand même, qui plus est grossière de la part d'un DRH. Je me demandais simplement si l'imprécision peut amener a une éventuelle remise en cause de la convocation.

Par kang74

Et je vous ai demandé quelle était, exactement, cette imprécision .

Une erreur de plume ne remet rien en cause , mais un non respect du formalisme, possiblement .

De toutes les manières, la seule chose à faire est de bien conserver toute correspondance avec l'employeur (enveloppe

et AR inclus) pour qu'en cas de contestation devant le CPH, on puisse en vérifier le formalisme .

Aucun intérêt à faire quoi que ce soit avant donc le licenciement à proprement dit .

Par Sytchev

Les imprécisions sont la rue et le code postal , avenue Raymond Poincaré alors qu'en réalité c'est l'autre Poincaré ,Henri , et le code postal est faux également .

J'ai décidé de me faire assister par un collègue de travail qui est au cse , il est d'accord , quel est son rôle exactement ? Peut-il intervenir et prendre ma défense ? Où il est juste là en qualité de témoin ?

Par kang74

Un entretien n'est pas une salle d'audience ...

Votre collègue prendra surtout des notes de ce qu'il se dit pour justement s'en servir ultérieurement dans le cadre d'une éventuelle contestation .

C'est bien de se faire préciser les choses (dates, lieux, personne etc) mais cela dépend de l'objet de l'entretien .

C'est l'adresse de quoi ?? la votre, celle de l'entreprise, celle de l'entretien ???

Avez-vous une idée , en ce qui concerne, les raisons éventuelles de ce licenciement ?

Par Sytchev

C'est l'adresse de mon lieu de travail et celle de mon rdv à l'entretien préalable par la même.
D'accord merci pour ces précisions.

Je n'ai aucune idée du motif et des choses qui vont être reprochées ... Et donc aucun moyen de cibler ma défense.
J'ai de plus été mis en absence autorisée rémunérée jusqu'à la date de l'entretien.

Par kang74

Votre collègue membre du CSE n'a pas eu vent de certaines choses ?
Vous n'êtes pas inapte (ou avez été en arrêt maladie)?
Des difficultés économiques ou une restructuration de service ?

C'est quoi, comme genre d'entreprise ? Petite, grosse ?

S'il parle sur un licenciement pour faute , il faut bien vous faire préciser la date ou ils en ont eu connaissance .

M'enfin si on parle sur un licenciement pour faute, on convoque pour un entretien à sanction ; là c'est une erreur de formalisme .

Qu'ils peuvent rattraper ... donc évitez de les corriger ...

Par Sytchev

Non il n'était au courant de rien, c'est moi qui lui ai appris en l'appelant pour lui demander de m'assister pdt l'entretien..
C'est une entreprise de taille moyenne sur 3 sites dans 3 villes différentes , il y a entre 200 et 300 salariés mais un des 3 sites est touché par un PSE dont les premiers départs se feront fin octobre. Mon site n'est pas impacté par ce PSE.
Je ne suis pas inapte et pas en arrêt maladie sur l'instant.

D'accord donc si je vous suis , et qu'ils me font part de leur volonté de me licencier pdt cet entretien, il y a une erreur de formalisme car il aurait fallu le formuler dans la convocation ?

Par kang74

Un employeur peut TOUJOURS licencier une personne à tort ou à raison .

Reste à l'employé le fait de contester après le licenciement acté pour être indemnisé si le licenciement est jugé abusif

par le juge .

Bien évidemment qu'on peut licencier après un entretien préalable à licenciement (ou pas, d'ailleurs ...)

Mais quand on veut sanctionner par un licenciement pour faute, on ne doit pas, avant l'entretien, décider que le licenciement sera la sanction avant s'être entretenu avec l'employé .

Ce pourquoi, dans le cadre d'un licenciement pour faute, on convoque pour un entretien préalable à sanction, qui PEUT aller jusqu'au licenciement (même si on sait que cela débouchera sur un licenciement pour faute)

Pas besoin d'un PSE pour légitimer un licenciement économique: une restructuration des services (légitime en cas de PSE d'une entité sur trois) peut très bien amener à des licenciements économiques individuels .

Par Sytchev

Oui mais pdt l'entretien ils me font part de mon licenciement, alors cela veut dire qu'ils avaient déjà pris leur décision avant l'entretien...? Du moins je peux douter de leur bonne foi ?

Autre chose , vous avez parlé de date où ils ont eu connaissance d'une éventuelle faute ? Est ce que c'est parce qu'il y a un délai légal pour relever et faire part de cette faute ? Est ce qu'il faut qu'ils soient factuels comme présenter des mails par exemple ?

Par kang74

On n'est pas dans une salle d'audience donc aucun justificatif à exiger .
Si on peut avoir une date où ils ont pris connaissance de la faute (différent de la date où elle a été commise) c'est bien.

Par Sytchev

D'accord, je leur demanderai la date de prise de connaissance.
Et qu'est ce que ce délai de prescription de 2 mois à compter de la connaissance de la faute ? Vu sur le site village de la justice et d'autres sites

Par kang74

Oui mais certaines choses peuvent suspendre ce délai .

Comprenez qu'il faut être malin, ils ne sont pas obligés de détailler quoi que ce soit .

Et pour le moment, absolument rien ne dit qu'ils se dirigent vers un licenciement pour faute .

Vous avez combien en ancienneté ?

Par Sytchev

D'accord. Non rien n'indique que ça prend cette voie..
Je n'ai qu'un an révolu d'ancienneté, si je pars ce n'est clairement pas grave étant donné le traitement humain et l'ambiance qu'il y a dans cette entreprise , mais c'est plus pour la méthode employée.. pas un avertissement ou quoi que ce soit d'autre avant cette lettre, on me laisse chez moi jusqu'à l'entretien... Je trouve cela un peu too much, même si bien sûr juridiquement il n'y a pas de faute, du moins je ne pense pas

Par kang74

Vous restez chez vous mais en étant payé donc aucun préjudice .
Et non, ils ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent non plus s'ils veulent respecter la procédure de licenciement .
On n'a pas besoin de sanctionner par un avertissement au préalable un salarié pour pouvoir licencier ...

Par Sytchev

Oui je sais qu'il n'y a pas de préjudice , je parlais simplement du traitement humain un peu "à l'américaine"..
En tout cas merci pour vos réponses

Par kang74

C'est peut être parce que vous n'avez jamais eu l'occasion d'être licencié ;-).
Aux USA , pas la peine qu'il y ait une raison, pas de protocole ou d'attente chez soi en étant payé : on vient à votre bureau, on vous demande de prendre vos affaires, vous êtes parti ...