



Entretien préalable à sanction

Par David 34

Bonjour un actionnaire peut il assister à un entretien préalable à sanction
Merci de vos réponses

Par kang74

Bonjour

Rien ne l'interdit est la réponse avec si peu d'élément donné .
L'actionnaire peut représenter l'entreprise .

Par de là, il faudrait détailler pour voir s'il y a eu irrégularité .

Par David 34

Bonjour j'ai été convoqué à un entretien préalable à sanction par mon employeur qui s'est fait assister par un actionnaire mais en fait c'est l'actionnaire qui a pris en main l'entretien sur un ton menaçant avec menace à mon encontre
L'entretien à durée 3mn il m'ont annoncé des le début une mise à pied disciplinaire sans me dire les griefs retenus ni possibilité de me défendre alors que j'étais déjà en mise à pied conservatoire et la je reçois une lettre de licenciement

Par kang74

Vous étiez assisté pour pouvoir avoir un compte rendu de cet entretien qui stipule qui y était, et ce qui a été dit ?

Qu'appellez vous " votre employeur" ?
Est ce le PDG ou un salarié de l'entreprise qui est responsable de cet établissement ?

Aucune sanction ne peut être décidée lors de l'entretien .

C'est après qu'on sait la sanction .
L'entretien c'est pour vous exposer les griefs : ce n'est pas fait pour que vous contestiez la sanction .

D'ou l'importance d'être assisté ...

Par David 34

Non j'y étais seul mais j'ai enregistré la conversation avec l'autorisation de l'assistant on entend clairement la notification de la mise à pied ainsi que les menaces

Par kang74

Quel assistant ?

Ce sont les personnes qui participent à l'entretien qui doivent être au courant que vous enregistrez et donner leur accord .
Si vous pouvez répondre aux question .

L'intérêt de contester dépend de votre ancienneté .
Avez vous bien gardé tous les courriers reçus, enveloppe et AR inclus pour vérifier si les délais ont été respectés (faites un chronologie, ça aide)

Quel est le fait fautif et quand t il eu lieu ?

Par Marck_ESP

Nienvenue

Non j'y étais seul mais j'ai enregistré la conversation avec l'autorisation de l'assistant on entend clairement la notification de la mise à pied ainsi que les menaces

Malheureusement, vous ne pouvez plus faire appel à un conseiller du salarié pour cet entretien spécifique, car l'événement est clos. (Le rôle du conseiller est de vous assister pendant l'entretien pour vous aider à présenter votre défense et s'assurer du respect de la procédure).

Si vous ne pouvez plus le faire intervenir pour l'entretien passé, cela ne signifie pas que vous êtes sans recours.

Si la procédure n'a pas été respectée ou si vous estimez que la sanction n'est pas fondée, vous pouvez contester devant le Conseil de Prud'hommes.

Je vous recommande vivement de contacter un Conseiller du Salarié ou un syndicat pour obtenir des conseils sur la manière de contester.

Vous pouvez aussi consulter un Avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer la solidité de votre dossier et les actions possibles.

Par citoyen25

L'assistant de l'employeur doit faire partie du personnel de l'entreprise (Cass. Soc. 20 juin 1990, n°87-41118), et si l'actionnaire n'est que actionnaire, il n'aurait pas du être présent.

Au mieux, c'est une irrégularité de procédure.

Il faut également voir si la faute retenue est réelle et si elle est suffisamment grave pour justifier un licenciement.

Quelle faute est décrite dans le courrier de notification du licenciement?

Par kang74

D'où mes questions puisque l'actionnaire peut représenter l'employeur(= entreprise) de façon plus légitime que le directeur de l'établissement qui n'est qu'un employé , et qui donc aurait le rôle d'assistant .

Enfin être accompagné sert à cela aussi .

Un enregistrement n'a aucune valeur, le CPH ne va pas demander une authentification vocale des protagonistes ...

Par janus2

D'où mes questions puisque l'actionnaire peut représenter l'employeur(= entreprise) de façon plus légitime que le directeur de l'établissement qui n'est qu'un employé , et qui donc aurait le rôle d'assistant .

Bonjour kang74,

J'ai du mal à vous suivre, l'employeur n'a pas le droit de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à l'entretien (jurisprudence), donc pourquoi un simple actionnaire pourrait représenter l'employeur ?

Personnellement, j'ai des actions d'une grande entreprise française dans l'aérien, donc je pourrait mener un entretien préalable dans cette entreprise ?

Par citoyen25

L'employeur peut être représenté par le directeur, le DRH ou toute personne appartenant à l'entreprise ayant reçu le pouvoir de faire cet entretien.

Le dirigeant (président,..) peut évidemment le faire.

Mais l'actionnaire qui ne serait ni dirigeant, ni salarié, ne peut pas assister à l'entretien.

Tout dépend donc du statut exact de cet "actionnaire".

Ensuite, cet entretien ne doit pas prendre la tournure d'un "procès". Il faudrait voir en détail le contenu de cet entretien.

Par citoyen25

à janus2 :

Non, il n'a pas le droit quand la personne est seulement actionnaire. Il faut un rôle opérationnel dans l'entreprise.

Par David 34

Oui c'était l'ancien patron il a vendu la société il a juste garder 10 % des parts mais n'a plus de salaire ni aucune justification dans l'entreprise

Par David 34

Un enregistrement n'a aucune valeur, le CPH ne va pas demander une authentification vocale des protagonistes ..

L'enregistrement est valable à partir du moment où l'employeur donne l'autorisation et quand on est trois là voix est reconnaissable

Par David 34

Ensuite, cet entretien ne doit pas prendre la tournure d'un "procès". Il faudrait voir en détail le contenu de cet entretien.

Pour faire suite à ce message à partir du moment on des votre arrivé on vous annonce une mise à pied disciplinaire à la suite d'une mise à pied conservatoire et quand vous demander pourquoi on vous repond ça sera noter dans la lettre et de plus on vous menace qu'elle discussion vous pouvez avoir avec eux
Et finalement pour recevoir une lettre de licenciement pour faute grave

Par citoyen25

à David34 :

Pour le déroulé des évènements :

Vous avez d'abord eu une mise à pied conservatoire.

Vous avez eu ensuite une mise à pied disciplinaire : c'est à priori la sanction.

Mais vous parlez ensuite d'un courrier de licenciement. Etait-ce la convocation à l'entretien préalable? Etait-ce le courrier de notification de licenciement? Quelle est la faute grave invoquée?

Normalement l'employeur ne devrait pas avoir le droit de changer de sanction en cours de route, mais peut avoir hésité sur la sanction à appliquer. L'entretien de mise à pied disciplinaire avait-il fait l'objet d'une convocation? D'une notification?

Quand à l'enregistrement (qui a été autorisé : est ce qu'on l'entend?), faites le transcrire par écrit par un commissaire de justice. Cette pièce sera une preuve, peut être un peu fragile, mais il faudra une preuve contraire pour l'écarter.