



Entretien préalable - Déroulement

Par Pierreco

Bonjour

Dans la mesure où je n'ai pas été informé dans la convocation à l'entretien des griefs de mon employeur à mon égard et où je les découvre donc lors de l'entretien, puis-je répondre lors de l'entretien que je n'ai pas immédiatement les éléments de réponse, que je prends bonne note des reproches et que j'y répondrai par écrit dans les prochains jours ?

Merci pour votre réponse.
Cordialement

Par ESP

Bonsoir et bienvenue

La convocation à l'entretien préalable n'est pas obligée d'évoquer le motif précis du licenciement envisagé.

Je vous conseille de vous faire assister par un conseiller du salarié (liste sur le site de la DRIEETS) ou un représentant du personnel.

Par Pierreco

Merci pour la réponse mais elle ne porte pas sur la question posée : puis-je ne pas répondre pendant l'entretien et apporter mes réponses par écrit après l'entretien (sans préjudice bien sûr) ?

Par janus2

Bonjour,

L'entretien préalable à sanction est fait justement pour recueillir vos explications afin que l'employeur puisse décider de la suite à donner.

Vous pouvez tout à fait refuser de répondre, et même, vous pouvez ne pas vous rendre à cet entretien.

Mais cela ne "gèlera" pas la procédure. L'employeur sera en droit de prendre sa décision sans avoir recueilli vos réponses.

L'employeur a un délai minimum de 2 jours après l'entretien pour notifier sa décision, cela peut donc aller très vite et il n'a aucune obligation de tenir compte de réponses apportées après l'entretien.

Par kang74

Bonjour

La possibilité de répondre dans un entretien, c'est dans votre intérêt : on vous convoque suffisamment avant, on vous laisse la possibilité d'être accompagné dans cet unique but .

Si vous voulez qu'il n'apporte aucune excuse aux faits qu'ils vous reprochent, vous pouvez effectivement faire celui qui mène la danse dans le cadre d'un licenciement ...

Ce n'est pas vous qui décidez ce qu'il met dans la convocation, ce n'est pas vous qui décidez ce que doit prendre en compte l'employeur, quand et comment .
Et accessoirement c'est pareil dans un contrat de travail .

Par Prana67

Bonjour,

Répondez aux questions comme vous le pouvez. Si vous ne pouvez pas répondre à l'une ou l'autre question vous pouvez demander un délai, mais l'employeur n'est pas tenu de vous l'accorder.
En cas de litige vous devrez porter l'affaire au CPH.

Surtout, faites vous accompagner, de préférence par un représentant qui a l'habitude de l'exercice.

Par Dagle

Bonjour,

Non l'employeur n'a pas à donner de raison dans la convocation

Quel est le but de la man?uvre si je peux me permettre de demander cela ? Gagner du temps par exemple ?

Par Pierreco

Bonjour

Précisément, l'employeur n'a pas donné la raison de sa convocation et donc j'ignore totalement ce qui m'est reproché ; je ne sais pas quelles informations il me faudra fournir pour répondre (mails, note de services...) et donc je veux me donner 24h pour récupérer ces éléments et les fournir à mon employeur, si cela est possible.

Par kang74

Je crois que vous n'avez pas compris que cet entretien n'est pas une salle d'audience .

Donc non, il ne s'agit pas de donner des pièces, il s'agit plutôt d'avoir connaissance justement les éléments de l'employeur, de donner des arguments comme votre ancienneté , la qualité de votre travail irréprochable ou le fait que vous gardez des justificatifs .

Il est dans la norme que la convocation ne détaille pas ce qui vous est reproché, peu d'employeurs avertis le font .

Le seul truc utile pour pouvoir contester par la suite au conseil des prud'hommes c'est de garder toute communication entre vous (enveloppe et AR inclus) et d'être accompagné, pour qu'un témoin puisse faire un compte rendu de ce qu'il s'est dit.

Donc vos éléments que vous comptez envoyer par la suite n'ont pas bien d'importance, si un employeur veut vous licencier, il vous licenciera, à tort ou à raison .

La seule option qu'il reste au salarié c'est une contestation pour avoir le droit à des indemnités .

C'est tout .

Par Henriri

Hello !

Pierreco c'est en vous rendant à l'entretien que vous saurez ce que vous reproche votre employeur et que vous pourrez argumenter contre ces reproches.

Et si vous jugez vraiment utile de confirmer tel(s) de vos arguments par des documents que votre employeur n'aurait pas (copies de mails, de notes de services...?) vous pourrez toujours le produire après l'entretien (durant les 2 jours que doit respecter l'employeur avant de formaliser sa décision de sanction). D'ailleurs rien ne vous interdit de faire un compte-rendu de l'entretien et l'envoyer à votre employeur.

En tout cas faites-vous assister lors de l'entretien. Un "témoin" à vos côtés est utile psychologiquement et typiquement pour prendre en notes le déroulement de l'entretien et les arguments échangés (en vue d'un recours de votre part devant les Prud'hommes ?).

A+

Par Pierreco

Merci à toutes et tous qui m'ont répondu et permis de mieux me préparer à cette convocation.

Par Prana67

Bonjour,

Juste une petite précision concernant l'assistant du salarié. Ce n'est pas juste un "témoin" comme je lis souvent. Il peut parler, défendre le salarié, un peu comme un avocat.

J'ai déjà mené des entretiens où le salarié n'a pas dit un mot et c'est juste moi qui répondait. Notamment quand l'employeur n'est pas "clean" au niveau des motifs qu'il avance plus ou moins bidons ou légaux.

Par janus2

J'ai déjà mené des entretiens où le salarié n'a pas dit un mot et c'est juste moi qui répondait.

Idem pour moi, mais vaut mieux bien se mettre d'accord avant l'entretien...

Par Henriri

(NB : j'ai conseillé à Pierre de se faire assister et j'ai évoqué ce "témoin" entre parenthèses justement)