



Entretien préalable à un licenciement

Par Georgio25

Bonjour à tous.

je me permets de venir ici suite à un entretien préalable et auquel je pense qu'il me manque quelques réponses.

Le contexte : mon employeur m'a adressé une LRAR, courrier envoyé le 13 juin reçu en boîte aux lettres le 14 juin. Je n'ai pu aller le chercher que le 24 juin vers 16h.

J'ai été convoqué pour un entretien préalable qui c'est déroulé le 24 juin au matin et bien évidemment, je n'avais absolument pas pris connaissance du contenu du courrier.

Dans ce courrier, il est mentionné : vous avez la possibilité de venir accompagné de votre choix. Malheureusement ça n'a pas été le cas.

Que puis-je faire maintenant que l'entretien a été effectué sans "assistance".

merci d'avance pour votre retour

Par janus2

Bonjour,

Il n'y a rien à faire, le délai de 5 jours ouvrables entre la première présentation de la LRAR et l'entretien a été respecté. Il vous appartenait de récupérer le courrier plus tôt.

Sachez que même si vous ne vous étiez pas présenté à l'entretien, la procédure aurait suivi son cours.

Par Georgio25

Merci beaucoup pour votre retour.

Ils ont bien pris les 5 ouvrables sans soucis.

Par contre, est ce que j'aurais pu demander le report de l'entretien vu que je n'ai pas pu être assisté de quelqu'un comme cela est mentionné par écrit?

Merci d'avance

Par janus2

Vous auriez pu demander, mais l'employeur n'avait aucune obligation d'accepter.

Par Sekmet

Bonjour,

En effet si l'entretien préalable est obligatoire (art 1232-2 du C trav.) la jurisprudence reconnaît que quel'employeur peut poursuivre la procédure même en l'absence du salarié, de même que celui ci aurait pu volontairement ne pas se présenter (même si cela n'est pas conseillé)

Par contre, il est possible que vous receviez la notification de sanction ou de licenciement, dans ce cas rapprochez vous d'un défenseur salarié ou de l'inspection du travail pour contrôler que toute la procédure a été respectée.

Si vous avez aussi matière à contester dans le fond ou , vous pourriez ainsi être informé de la procédure devant les prud'hommes, les delais étant importants.

Cela étant, votre employeur peut aussi ne pas poursuivre la procédure. Mais si dans lettre de l'entretien préalable il avait mentionné les motifs,cela ne vous empêche pas si vous le souhaitez ou si vous contestez, de lui demander de façon diplomatique des précisions par écrit, juste pour assainir vos futurs relations.

Par Georgio25

Bonjour

Je vous remercie de vos retours.

Dans la lettre, aucun motif n'y est mentionné.

Par Henriri

Hello !

Georgio, dans une convocation pour entretien préalable à sanction l'employeur n'a pas à préciser les faits reprochés. Ceux-ci sont présentés lors de l'entretien durant lequel le salarié peut les contredire justement.

Votre employeur doit maintenant vous notifier et argumenter l'éventuelle sanction dans un délai de 2 jours à 1 mois. Si vous la trouvez infondée ou inappropriée vous pourrez la contester devant les prud'hommes.

Curiosités personnelles pour comprendre la situation :

- pour quelle raison avoir récupéré la LRAR 10 jours après l'avis de passage du facteur ?
- avez-vous une idée des faits pour lesquels votre employeur veut vous sanctionner ?

A+

Par janus2

- avez-vous une idée de la raison pour laquelle votre employeur veut vous sanctionner ?

Il faut espérer puisque Georgio25 a assisté à l'entretien...

Par Henriri

(suite)

Merci Janus. Comme Georgio n'a pris connaissance de la LRAR qu'à 16h le 24 donc après son entretien disciplinaire du matin, j'ai retenu un peu vite qu'il n'avait pas assisté à l'entretien.

Mes curiosités / Georgio deviennent :

- pour quelle raison avoir récupéré la LRAR 10 jours après l'avis de passage du facteur ? (d'autant que ce retrait lui devenait inutile en fait)
- quels genre de faits votre employeur vous reproche-t-il ?

A+