



2 lettres d'entretiens préalables de licenciement

Par Visiteur

Bonjour

J'ai été déclaré le 3 déc 2010 inapte à tout poste avec danger immédiat pour ma santé article 4624-31 en une seule visite, j'ai été convoqué le 28 déc 2010 pour un entretien préalable. Cette convocation contient une erreur sachant que nous avons des délégués du personnel il m'a été proposé:(nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée a cet effet par le préfet des cotes d'armor).J'ai commis dans la précipitation l'erreur de demander des preuves de recherche de mon reclassement, mon employeur m'a dit devant le conseiller les avoir et qu'ils me les expédiait sous quarante huit heures. Au lieu de cela il m'a renvoyé un recommandé précisant qu'il poursuivait ces recherches. Le 25 janvier dernier il me renvoie un courrier pour un nouvel entretien préalable prévu le 4 déc.

Dans cette nouvelle convocation il ne commet plus l'erreur de me dire que je pouvais me faire représenter par un conseiller extérieur cependant mon inaptitude est de caractère personnel et non professionnelle il a cependant consulté les délégués du personnel.

Ma question est la suivante:

-puisqu'il y a deux convocation, puis je relever l'erreur de la première lettre, m'ayant confirmé au premier entretien qu'il disposait des preuves de recherches pourquoi les a t'il reprises après ma demande et ceci est il contestable enfin puis je contester la consultation des délégués du personnel non obligatoire dans mon cas.

Merci de me répondre au plus vite svp

Si vous considérez qu'il y a plusieurs questions je suis prêt a en payer le prix

SALUTATIONS

Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai été déclaré le 3 déc 2010 inapte à tout poste avec danger immédiat pour ma santé article 4624-31 en une seule visite, j'ai été convoqué le 28 déc 2010 pour un entretien préalable. Cette convocation contient une erreur sachant que nous avons des délégués du personnel il m'a été proposé:(nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée a cet effet par le préfet des cotes d'armor).

Cet erreur n'a en réalité aucune conséquence dans la mesure où elle ne comporte et ne vous cause aucun grief. En effet, la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise et, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, de se faire assister par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative est une protection à minima.

Rien n'interdit à l'employeur d'aller au delà cette protection à minima et à vous permettre, même en présence d'institutions représentatives du personnel, de vous faire représenter par un conseiller.

Il n'y a donc pas ici cause de nullité de la procédure de licenciement.

S'agissant des preuves quant au reclassement, je ne comprends pas. Vous expliquez les avoir demandé lors du premier entretien après quoi, l'employeur les a cherchées.

Les a-t-il trouvées? Et vous les a-t-il fournies?

Très cordialement.

Par Visiteur

Non mon employeur n'as pas donner les preuves de recherches qu'ils disait avoir mais a décide de poursuivre ses recherches et donc ne pas donner suite en l'état à l'entretien du 28 déc. En réalité il n'avait au 28 déc aucune preuves de recherche mais avait rédigé un courrier tout a fait conforme quand a la présentation, ce n'est donc qu'a partir du 28 déc qu'il a véritablement recherché correctement ce reclassement et m'annonce le 24 janvier l'impossibilité de me reclasser. Je suis convoqué le 4 févr a un nouvel entretien préalable et n'en demanderais cette fois les preuves qu'après ma notification de licenciement.

En ce qui concerne votre premiere réponse j'attire votre attention sur la cassation sociale du 19 nov 2008 n°07-43-191 cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Non mon employeur n'as pas donner les preuves de recherches qu'ils disait avoir mais a decide de poursuivre ses recherches et donc ne pas donner suite en l'état à l'entretien du 28 déc. En réalité il n'avait au 28 déc aucune preuves de recherche mais avait rédigé un courrier tout a fait conforme quand a la présentation, ce n'est donc qu'a partir du 28 déc qu'il a véritablement recherché correctement ce reclassement et m'annonce le 24 janvier l'impossibilité de me reclasser. Je suis convoqué le 4 févr a un nouvel entretien préalable et n'en demanderais cette fois les preuves qu'après ma notification de licenciement.

Oui mais comme vous l'avez pressenti, il n'y a pas eu de licenciement suite au premier entretien préalable. Dès lors, l'absence de proposition de reclassement soulevé lors de l'entretien ne peut pas être utilisé pour démontrer l'irrégularité de la procédure de licenciement.

A partir du moment où le deuxième entretien, qui va servir de base à la procédure effective de licenciement, c'est bien ce deuxième entretien qui doit faire l'objet d'une procédure rigoureuse et encadrée: Le premier entretien n'ayant pas été suivi d'effets.

En ce qui concerne votre premiere réponse j'attire votre attention sur la cassation sociale du 19 nov 2008 n°07-43-191

Je vous remercie, pour être honnête, j'ai parlé trop vite et j'étais passé à côté.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour vos réponses mais comme je le craignais pour l'instant je ne peux rien contester y compris le fait que mon employeur m'a donner le choix de prendre un conseiller si j'ai bien compris.
salutations.

Par Visiteur

Cher monsieur,

merci pour vos réponses mais comme je le craignais pour l'instant je ne peux rien contester y compris le fait que mon employeur m'a donner le choix de prendre un conseiller si j'ai bien compris.

Et oui, hélas.

Le deuxième entretien ayant servi de base au prononcé du licenciement, c'est lui qui prévaut. Or, la procédure semble avoir été parfaitement respectée quant à son déroulement.

Très cordialement.