



## Convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement

-----  
Par Pierre2Paris

Bonjour,

Je vous écris car après 9.5 ans dans la même entreprise (multinationale américaine), j'ai reçu de la part des ressources humaines un courrier ayant pour objet :

? Convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. ?

Je voudrais savoir comment me préparer au mieux pour cet entretien. Pourriez vous me donner quelques éléments ?  
Peuvent ils me licencier du jour au lendemain sans faute suite à cet entretien?

Les mots utilisés dans le courrier me laissent dans la confusion: ?nous sommes contraints d'envisager une éventuelle mesure de licenciement ? ?entretien préalable afin de vous préciser les raisons qui nous conduisent à envisager votre licenciement et de recueillir vos observations?

Le licenciement est il acté ou y a t il une marge de négociation, notamment pour gagner du temps afin de postuler dans d'autres départements de l'entreprise, ou avoir le temps de trouver à l'extérieur .

Je n'ai pas eu d'entretiens préalables avec mon manager ces derniers mois qui auraient pu me mettre la puce à l'oreille. L'entreprise n'a pas de souci économique et une équipe annexe à la mienne (à laquelle je ne fais pas partie mais dont je maîtrise les compétences) est en pleine expansion.

À noter, le chef de ma division a été récemment nommé (venu des États Unis), et veut probablement marquer le coup et optimiser l'utilisation des ressources comme cela arrive souvent..

Merci,  
Bien à vous

-----  
Par Violet

Bonjour Pierre2Paris,

Lorsque vous demandez :

"Je voudrais savoir comment me préparer au mieux pour cet entretien".

Vous pourriez être assisté par un conseiller du salarié dont la prestation est gratuite.

Si cela vous est possible, merci de bien vouloir m'indiquer le numéro de votre département.

Cordialement.

-----  
Par Pierre2Paris

Je suis à Paris - 75001  
Merci

-----  
Par kang74

Bonjour

Donc ils ne parlent d'entretien préalable à sanction ?

Gardez bien toute communication entre vous ( accusé de reception et enveloppes aussi)

Dans la lettre ils ne disent pas que vous pouvez être accompagné par un membre de votre entreprise ?

Vous travaillez et avez bien été embauché en France ?

Si vous avez des syndicats ou un CSE rapprochez vous d'eux .

-----  
Par Violet

Message Pierre2Paris,

Consultation gratuite avocat

voir ci-dessous :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20706>

Si vous acceptez de consulter un avocat dont la prestation est gratuite, n'omettez pas de vous munir de tous les documents dont vous disposez : pas de souci, l'avocat les lira mais ne les conservera pas.

Bien cordialement.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Vous pourriez être assisté par un conseiller du salarié dont la prestation est gratuite.

Seulement si votre entreprise n'a pas de représentants du personnel, sinon vous ne pouvez que vous faire accompagner d'un salarié (représentant du personnel ou non).

Voici deux pages expliquant la procédure de licenciement qu'il soit pour motif personnel non disciplinaire, pour un motif disciplinaire ou pour raison économique :

[url=<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839?lang=&quest0=0&quest=>][\[/url\]](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839?lang=&quest0=0&quest=)

[url=<https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F24648>][\[/url\]](https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F24648)

-----  
Par jpgroussard

Bonjour Pierre2Paris,

allez-y sans stresser ! Vous pouvez être accompagné par n'importe quelle personne à condition qu'elle soit adulte (même un passant fait l'affaire).

A moins d'emmener un avocat spécialiste des affaire je vous conseille d'aller tout seul et de les écouter sans réagir et d'enregistrer l'entretien. Tant que l'enregistrement reste dans le cadre stricte du travail ils ne peuvent rien vous reprocher car vous n'êtes pas avocat ni spécialiste de la mémoire. Il ne faut surtout pas le faire écouter à des tiers qui n'ont rien à faire avec la société.

Ecoutez-les, c'est tout ! S'ils vous demandent de réagir verbalement ne le faites pas ! Vous leur dites que vous n'êtes pas avocat et que tout ce que vous dites pourrait se retourner contre vous.

C'est pareil pour eux donc laissez-les parler au maximum, ils vont dire certainement des choses qui vont les desservir plus tard et c'est bon pour vous. Vous aurez tout le temps de les démolir plus tard.

(bien sûr que si vous avez volé - filmé en plus - ça change complètement la donne en votre défaveur)

N'oubliez surtout pas que l'époque où les américains faisaient ce qu'ils voulaient de par le monde est révolue. Ils sont les seuls à ne pas être au courant.

Courage !

-----

Par Pierre2Paris

Merci à tous pour vos retour !

@Isadore

Il y a bien un cse dans mon entreprise j'ai pu entrer en contact avec eux une personne m'accompagnera pendant l'entretien.

@kang74

je travaille à Paris sous contrat français

@jpgroussard

votre commentaire est intéressant..j'avais commencé à préparer des éléments de défense (et j'avais donc prévu de tout dire..) mais je comprends qu'il vaut mieux les utiliser une fois licencié (donc apres l'entretien préalable) avec un avocat qui utilisera ces éléments afin de démontrer que le licenciement est abusif

Aussi je ne savais pas que j'avais le droit d'enregistrer. Dois-je leur annoncer ou dois je le faire discrètement?

merci

-----  
Par jpgroussard

Bonjour Pierre,

tout ce que vous avez préparé ne vous sert à rien car vous ne savez pas ce qu'ils vous reprochent. En plus, même si vous le saviez ils ne vous écouterait pas ou plutôt, ils ne changeraient pas d'avis.

En plus, comme les dés sont pipés ils apprendront vos arguments. Petit principe de vie : ne montrez jamais aux autres ce que vous en pensez.

La personne CSE qui vous accompagne est là uniquement pour confirmer (dans le conflit qui s'en suivra) qu'une partie a dit "prout" et l'autre partie à répondu avec un autre "prout". Ce qui se traduira par un dialogue de sourds dans le conflit qui s'en suivra.

Pour ne pas vous dire que si l'entretien durera 1/2 heure cette personne oubliera la moitié des mots échangés.

Pour ne pas vous dire que cette personne CSE qui restera dans les effectifs n'aura aucun intérêt de se mettre la directions sur le dos.

Bien sûr vous leur direz pour l'enregistrement (ou la personne CSE leur dira) car vous n'avez rien à cacher, ce sont eux les fourbes !

Même s'ils ne vous le diront jamais la petite phrase, tout ce que vous direz pourra et sera utilisé contre vous donc vous avez parfaitement le droit de leur dire que vous n'avez rien à leur dire et les laisser débiter leur "speech".

C'est un enregistrement que vous transmettez immédiatement à votre avocat.

Dernière chose : éviter à tout prix de hausser la voix si jamais vous décidez de dire le minimum. Ils sont capables de dire que vous les avez menacé d'où l'importance de l'enregistrement.

Cdlt

-----  
Par CToad

Bonjour pierre2paris

Vous allez vivre un moment difficile dans votre vie. Je vous enjoins fortement à ne pas suivre les conseils de bar de PMU de jpgroussard : il est régulièrement recadré sur ce forum pour ses « conseils » parfaitement illégaux et ses débordements. Contactez un représentant du personnel ou une des personnes listées normalement dans le courrier que vous avez reçu pour vous accompagner et faites les choses sérieusement. Quelque soit les conseils que vous déciderez de suivre sur un forum c'est VOUS qui en subirez les conséquences, pas là personnel que vous aurez écoutée.

Bon courage à vous

Ctoad

-----  
Par kang74

N'écoutez effectivement pas les conseils de jpgroussard ...

Pour le reste, je repose la question ; on ne parle pas de sanction dans votre courrier ?

-----  
Par janus2

Bonjour,  
Je confirme, n'écoutez pas les conseils de jpgroussard.

Vous pouvez être accompagné par n'importe quelle personne à condition qu'elle soit adulte (même un passant fait l'affaire).

C'est, bien entendu, complètement faux !

A moins d'emmener un avocat spécialiste des affaire je vous conseille d'aller tout seul et de les écouter sans réagir et d'enregistrer l'entretien.

Vous ne pourriez pas, de toute façon, vous faire assister d'un avocat, seulement d'un membre de l'entreprise ou, si elle n'a pas de représentant du personnel, d'un conseiller du salarié.

Quant à enregistrer l'entretien, pour que cela soit utile, il faut déjà avoir l'accord des participants.

Et surtout, je vous déconseille de vous présenter seul...

La personne CSE qui vous accompagne est là uniquement pour confirmer (dans le conflit qui s'en suivra) qu'une partie a dit "prout" et l'autre partie à répondu avec un autre "prout". Ce qui se traduira par un dialogue de sourds dans le conflit qui s'en suivra.

Pour ne pas vous dire que si l'entretien durera 1/2 heure cette personne oubliera la moitié des mots échangés.

Quel manque de respect pour les personnes, comme moi, qui assistent les salariés dans ces moments difficiles ! Il est bien entendu que la personne qui assiste prend généralement des notes et rédige un rapport par la suite. De plus, elle connaît souvent mieux le droit du travail que le salarié et peut vérifier que tout se passe dans les règles.

Pour en revenir à la question de kang74, j'ai la même interrogation, est-il marqué que c'est un entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement ou juste entretien préalable à un éventuel licenciement comme vous l'écrivez ?

-----  
Par Henriri

Hello !

Pierre, qq remarques :

Le courrier reçu vous laisse dans la confusion... et vous vous demandez si le licenciement est acté : un employeur ne peut pas annoncer le licenciement d'un salarié de but en blanc, il doit passer par un entretien préalable avant d'envoyer la lettre de licenciement pour l'acter (cf lien vers la procédure fourni par ldsadore). Mais le licenciement est déjà dans la tête de votre direction.

Y a t il une marge de négociation, notamment pour gagner du temps afin de postuler dans d'autres départements de l'entreprise ? Rien ne s'y oppose mais si c'était une option de la direction pourquoi cet entretien préalable à un licenciement ? Je suppose donc qu'elle n'envisage pas de vous changer de poste.

... ou avoir le temps de trouver à l'extérieur ? Disons qu'il y a le préavis de licenciement pour ça...

>> Appropriiez-vous bien les modalités de la procédure de licenciement pour vérifier qu'elle aura été bien suivie par votre employeur et vos droits respectés. La suite (prud'hommes ?) dépendra du formalisme de cette démarche et notamment de la validité ou non du motif de votre licenciement tel qu'il vous sera notifié au moins 2 jours ouvrables plus tard (bien plus que les propos tenus lors de l'entretien préalable...):

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848[ur]

Bon courage.

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Je rejoins les autres, il faudrait impérativement savoir si la lettre fait mention d'une sanction (ce qui indique un licenciement pour faute) ou non (ce qui indique que vous ne seriez licencié pour un autre motif).

Ce n'est pas la même chose de devoir préparer sa défense face à une sanction ou une proposition pour un reclassement ou une demande de formation.

Il est bien que vous soyez accompagné d'un membre du CSE, surtout que vous ne saurez probablement pas pourquoi vous êtes convoqué avant le début de l'entretien. L'élu ou le délégué syndical pourra vous épauler si vous êtes déstabilisé.

-----  
Par Pierre2Paris

Bonjour et encore une fois merci pour vos retours.

La lettre ne fait pas mention de ?sanction?

Les mots clefs sont les suivants:

? Convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. ?

? nous sommes contraints d'envisager une éventuelle mesure de licenciement ? ?entretien préalable afin de vous préciser les raisons qui nous conduisent à envisager votre licenciement et de recueillir vos observations?

Les membres du CSE que j'ai vu (et qui ont apparemment l'habitude) m'ont dit qu'ils vont probablement parler d'insuffisance professionnelle. Et que l'entretien commencera par l'entreprise exposant une longue liste de ce que je ne fais pas bien (apparemment ils savent s'y prendre pour peindre un noir tableau..)

Je suis encore en train de travailler en tout cas, ils n'ont pas coupé mes accès.

-----  
Par janus2

Les membres du CSE que j'ai vu (et qui ont apparemment l'habitude) m'ont dit qu'ils vont probablement parler d'insuffisance professionnelle.

Après 9.5 ans où vous avez donné satisfaction ???

-----  
Par kang74

Comme déjà dit gardez ce courrier + enveloppe .

La convocation a été reçue quand pour un entretien à quelle date ?

Quelle est votre ancienneté ?

Si on vous parle de comportement fautif demandez la date .

Étonnez vous de l'absence de remarque antérieure de la part de votre hiérarchie qui vous aurait permis de vous améliorer .

Ne vous braquez pas car la position à avoir doit permettre à l'employeur d'exposer le plus clairement possible ces motifs et arguments .

Pour pouvoir par la suite les contrer SI on vous reproche bien quelque chose .

Il peut effectivement s'agir d'une restructuration de l'entreprise , qui amènerait donc un motif économique au licenciement : m'enfin il serait étonnant que le CSE n'en sache rien ...

NB : Si vous êtes licencié de cette entreprise , il vous fait chercher du travail ailleurs .

On ne licencie pas une personne qu'on peut reclasser ailleurs en faisant un avenant à son contrat .

Mais vous pouvez parler de votre mobilité et votre souhait d'être formé à tous postes , oui .

-----  
Par Pierre2Paris

@Janus2

Je n'ai pas plus de détails sur les cas que les membres du CSE ont connu par le passé concernant notamment l'ancienneté mais c'est en effet la piste de l'insuffisance professionnelle qui selon eux sera mis en avant.

Je ne vais pas rentrer dans les détails mais pour faire simple je plafonne dans l'entreprise car les gens avec une séniorité plus élevée ne me laissent que peu de place, ce qui me limite dans mon développement. Disons je fais bien ce que je peu faire. Cela fait bien deux ans que je pousse activement pour que se problème (demandes orales) mais celles ci sont restées lettre morte.

Dans mon contrat il n'y a aucune mention de niveaux de résultats attendus de la part du salarié, et donc de rentabilité qui en découle pour l'entreprise.

J'ai mis de côté des revues de collègues qui disaient dès choses positives sur moi en anticipation des reproches à venir..

@Kang74

Convocation reçue par e-mail mardi (et lettre recommandée) pour une convocation le 1er juillet.

J'ai 9.5 ans d'ancienneté.

Il y'a eu des remarques lors de la dernière revue de performance mais encore une fois je précise (et le manager me l'admettait à l'oral), des circonstances propres à la réorganisation de mon département ces dernières années ont joué très défavorablement pour mes perspectives d'évolution.

Ma division connaît de bons résultats, il n'y a pas de plan social ou économique en cours (dixit le CSE). Une équipe faisant partie de ma division recrute activement et plusieurs membres de cette équipe soutiennent ma candidature mais celle ci a été refusé par le top management à NYC car ils ont fait des stats sur les embauchent récentes et ont identifiés que les gens ayant mon profil (encore une fois je reste un peu flou) ont une rentabilité en moyenne plus faible sur le long terme que d'autres profils. Statistiques construites à travers leurs données mondiales pour ce type de position.