



Convocation pour un eventuel licenciement

Par Visiteur

Bonjour,

La semaine passée, ma société m'a proposé de "libérer" mon poste. Le poste existe dans le prochain budget mais pour faire gagner de l'argent au client, ils me propose (à l'oral) soit de prendre un autre poste au siège, soit une rupture conventionnelle, soit un licenciement.

Cette semaine, sur un des mail que ma directrice fait, je transfert à une collègue la reponse suivante ; "Ca la fait marrer mais je trouve pas que se soit très drôle ! Ils (le client) nous demandent d'augmenter notre prod et de faire des savings : elle à rien compris ou quoi?" sauf que j'ai homis de supprimer ma directrice du mail.

Aujourd'hui, je recoit donc une lettre pour convocation à entretien préalable (le licenciement pouvant être envisagé).

Est ce que ce mail peut suffir pour me licencier ? Comment dois-je me défendre ?

Je suis Cadre controleur de gestion et membre du CE.

Dans ma carrière dans cette société (un peu moins de 4 ans), j'ai souvent apporté beaucoup, j'ai été reconnu pour mon travail par des primes et des remerciements ecris. Lors de mon Entretien annuel l'an dernier, ma directrice m'avait indiqué d'améliorer mon sens des relations car je suis quelques fois trop direct et blessant dans mes propos.

Merci de vos conseils

Par Visiteur

Cher monsieur,

Cette semaine, sur un des mail que ma directrice fait, je transfert à une collègue la reponse suivante ; "Ca la fait marrer mais je trouve pas que se soit très drôle ! Ils (le client) nous demandent d'augmenter notre prod et de faire des savings : elle à rien compris ou quoi?" sauf que j'ai homis de supprimer ma directrice du mail.

Aujourd'hui, je recoit donc une lettre pour convocation à entretien préalable (le licenciement pouvant être envisagé).

Est ce que ce mail peut suffir pour me licencier ? Comment dois-je me défendre ?

Ce mail peut en principe suffire mais j'avoue que c'est tout de même un peu léger. Pour un licenciement, dans l'hypothèse d'une contestation de votre part, il est effectivement possible que le licenciement soit jugé comme abusif. Excusez moi pour les "peut être" les conditionnels mais seul un conseil des prud'hommes pourrait vous répondre avec certitude à cette question.

Une chose est toutefois bien admise comme motif de licenciement: C'est le discrédit jeté sur l'employeur et sa capacité de diriger. Un salarié n'a pas à dévaloriser son patron, d'une façon qui soit susceptible de porter atteinte à son autorité patronale.

Comment dois-je me défendre ?

Je suis Cadre controleur de gestion et membre du CE.

Faites vous accompagner par un représentant du personnel, il vaut mieux être deux pour se défendre dans de bonnes conditions. Cela étant, un entretien est rarement décisif. Soit votre employeur veut vous licencier et il n'hésitera pas à le faire; soit il préfère opter pour une sanction disciplinaire (Avertissement, blâme, mise à pied) et l'entretien ne vous permettra pas d'y échapper.

Tout se joue en réalité devant les prud'hommes dans l'hypothèse où vous contesteriez le licenciement.

En synthèse, je le répète, tout ceci me semble pas suffisant pour justifier un licenciement pour faute grave, et le cas échéant, vous avez de bonnes chances devant un conseil des prud'hommes.

Si vous sentez lors de l'entretien que l'employeur veut vous licencier, n'hésitez pas à lui faire comprendre que vous n'hésitez pas à tenter votre chance: Cela pourrait vous permettre, soit de garder votre poste, soit d'obtenir une

indemnité supérieure dans le cadre d'une rupture conventionnelle..

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour ces infos.

Faites vous accompagner par un représentant du personnel, il vaut mieux être deux pour se défendre dans de bonnes conditions. Cela étant, un entretien est rarement décisif. Soit votre employeur veut vous licencier et il n'hésitera pas à le faire; soit il préfère opter pour une sanction disciplinaire (Avertissement, blâme, mise à pied) et l'entretien ne vous permettra pas d'y échapper.

Malheureusement, j'ai peu de chances de trouver quelqu'un qui pourrai me représenter.

Je voulais aussi savoir quelle attitude il fallait que j'envisage. Je dis que ce mail ne lui était pas destiné ? Je dis que j'ai juste dit ce que je pensais ? Je joue à la personne compréhensive ?

Dans le cas d'une sanction (avertissement..) est ce que je peux demander de ne plus travailler (en attendant de négocier un départ) avec ma directrice ?

Quelle pourrai être les attitudes qui pourrai jouer en ma défaveur lors de l'entretien ?

Merci encore

Par Visiteur

Cher monsieur,

Malheureusement, j'ai peu de chances de trouver quelqu'un qui pourrai me représenter.

Je voulais aussi savoir quelle attitude il fallait que j'envisage. Je dis que ce mail ne lui était pas destiné ? Je dis que j'ai juste dit ce que je pensais ? Je joue à la personne compréhensive ?

Dire que le mail ne lui était pas destiné n'est à mon avis pas une bonne solution: Votre employeur a pris connaissance du mail d'une manière loyale, et c'est bien le fait que ce mail ait été envoyé à votre collègue qui justifie la sanction..

Expliquez que vous disiez ce que vous pensiez donnera l'image d'une attitude arrogante, ce qui n'est jamais une bonne chose lorsque l'on vous reproche justement de critiquer votre employeur.

Idéalement, il faut vous excuser, expliquer que vous étiez énervé et que ces remarques ont été faites "sous le coup", sans réflexion.

Dans le cas d'une sanction (avertissement..) est ce que je peux demander de ne plus travailler (en attendant de négocier un départ) avec ma directrice ?

Vous pouvez mais l'entreprise n'a aucune raison d'accepter.

Quelle pourrai être les attitudes qui pourrai jouer en ma défaveur lors de l'entretien ?

Excusez vous, et ne parlez pas trop. Vous n'avez aucun intérêt à trop en dire. Soyez calme et si vous ne savez pas quoi dire, ne dites rien.

Très cordialement.

Par Visiteur

J'ai encore une question. Est ce que je peux demander d'avoir accès au dossier qu'ils ont constitué avant mon entretien pour préparer ma défense ? Si oui, comment dois-je en faire la demande ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Est ce que je peux demander d'avoir accès au dossier qu'ils ont constitué avant mon entretien pour préparer ma

défense ? Si oui, comment dois-je en faire la demande ?

Juridiquement, ce dossier n'existe pas, vous n'y avez donc pas un droit d'accès. Cela étant, lors de l'entretien, l'employeur doit avancer l'ensemble de ses arguments, et en cas de licenciement, doit faire figurer l'ensemble des éléments retenus à votre encontre dans la lettre de licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Décidement, j'ai beaucoup de questions.

Je ne connais pas de représentant du personnel pour les cadres dans mon entreprise. Sur mon site, je suis le seul.

Puis-je demander à un représentant AM ou employé? J'ai un peu peur qu'il soit influencé.

Comment puis-je avoir accès à une liste des représentant cadre qui pourrai m'assister ?

Merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je ne connais pas de représentant du personnel pour les cadres dans mon entreprise. Sur mon site, je suis le seul.

Puis-je demander à un représentant AM ou employé? J'ai un peu peur qu'il soit influencé.

Comment puis-je avoir accès à une liste des représentant cadre qui pourrai m'assister ?

D'un point de vue légal, il n'y a pas de distinction entre un cadre et un non cadre:

En conséquence, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Très cordialement.