



Entretien licenciement

Par **Jérémy du45**, le **22/07/2023 à 13:59**

Je vais mercredi a un entretien préalable pour un licenciement pour harcèlement sexuel. Mon employeur ne souhaite pas me donner ni les noms ni les preuves comment faire pour les récupérer ?

Par **Marck.ESP**, le **22/07/2023 à 19:19**

Bonsoir et bienvenue

Ici, saluer et remercier sont des règles auxquelles nous tenons.

Nous ne pouvons que vous dire d'attendre l'entretien, pour lequel vous devriez vous faire assister (c'est important!) par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

https://www.droit-travail-france.fr/conseiller_cl1.html

Par **Cousinnestor**, le **23/07/2023 à 06:53**

Hello !

Jeremy, en réponse à votre question voici l'article L1232-3 du code du travail : "*Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs et la décision envisagée et recueille les explications du salarié*".

Extrait de cette lecture (<https://inspection-du-travail.com/licenciement/entretien/>) à propos de l'article en question :

"Il n'y a pas encore lieu pour lui de justifier les griefs invoqués par des documents, mais de simplement les présenter. Cela permettra à l'employé de s'expliquer, se justifier ou contester lesdits griefs.

Tous les faits reprochés et susceptibles d'être utilisés en tant que motif du licenciement envisagé doivent être avancés par l'employeur lors du face-à-face, car il ne pourra plus en ajouter après l'entretien. Il ne peut pas non plus décider le licenciement ni remettre un document de fin de contrat ou une lettre de licenciement au cours de l'entretien. Des délais légalement fixés doivent effectivement être respectés.

"

Autres lectures :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>

A+

Par **P.M.**, le **23/07/2023** à **08:55**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas savoir ce qui se passera lors de l'entretien préalable auquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié...

En revanche, au niveau de la convocation, l'employeur n'a pas à vous indiquer ces éléments mais simplement son objet...

C'est aussi la lettre de licenciement, s'il est prononcé qui devra les préciser et si vous estimiez que ce n'est pas le cas, vous pourriez les réclamer sous 15 jours par lettre recommandée avec AR suivant [l'art R11232-13 du Code du Travail](#) :

[quote]

Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement.

[/quote]