



entretien préalable au vu d'un éventuel licenciement

Par **ZEN1967**, le **13/03/2012** à **19:10**

Bonjour,

Voici les faits :

Par accident, je tombe sur une annonce d'offre d'emploi sur un journal gratuit le 12 mars.

Cette annonce, me rappelle étrangement l'annonce pour laquelle j'avais postulé pour le poste que j'occupe actuellement au sein d'une agence.

Je pousse la curiosité et je fais une recherche sur internet, et la... j'apprends que la société dans laquelle je travaille recherche une candidature pour le même poste que moi.

Le 13 mars, je reçois une lettre recommandée pour un entretien préalable de licenciement.

Question :

Peut-on parler de convocation à un éventuel licenciement, SI, on commence avant même mon entretien par rechercher mon remplicant ???

Comme on dit chez moi, les carottes semblent cuites avant de les avoir mis sur le feu.

Merci pour vos bons conseils, j'avoue que je suis profondément ecoeuré.

Cordialement.

P LE CHAIX

Par **P.M.**, le **13/03/2012** à **19:20**

Bonjour,

En tout cas, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Il serait important de conserver la trace de cette annonce et ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier la portée d'une telle démarche de l'employeur...

Par **phoenixx1**, le **13/03/2012** à **23:10**

bonjour

si vous arrivez à prouver que votre employeur a prémédité votre licenciement et pris la décision avant même d'entendre vos explications, alors ce licenciement deviendrait sans cause réelle et sérieuse.

conserver la trace de cet annonce cela vous servira pour contester votre licenciement devant le conseil de prud'hommes

vous devrez également contester votre licenciement par lettre AR

je rappelle que la lettre de contestation doit être courte pour ne pas donner d'argument à l'employeur pour la retourner contre vous

je conseil un truc du genre:

je conteste formellement l'intégralité des griefs formulés à mon encontre dans la lettre de licenciement du -----

daté, signé et hop en AR

Par **P.M.**, le **13/03/2012** à **23:34**

Il est bien sûr prématuré de contester un licenciement qui n'est pas encore prononcé avant même la tenue de l'entretien préalable...

Par ailleurs le fait que l'employeur ait pris sa décision avant l'entretien préalable ne rend pas d'office le licenciement sans cause réelle et sérieuse mais constitue un vice de procédure...

Une lettre non explicite pour contester un licenciement sans que ce ne soit pas point par point ne sert strictement à rien...

Par **phoenixx1**, le **13/03/2012** à **23:49**

bien désolé, mais je pense l'inverse, il ne faut pas oublier que bien souvent les salariés sont licenciés pour faute grave.

hors jusqu'à preuve du contraire c'est à l'employeur de fournir la preuve de celle-ci, il est donc important de ne pas venir se justifier dans la lettre de contestation.

dans nos délibérés la seule chose qui importe c'est que le salarié ait contesté, ainsi la lettre de licenciement ne vaut pas plus que la lettre de contestation.

eh non je confirme l'employeur n'a pas le droit de recruter avant d'avoir entendu les explications du salarié sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

sur ce coup je suis en partage de voix camarade

Par **P.M.**, le **14/03/2012** à **00:26**

Je rappelle que c'est la lettre de licenciement qui forme les limites du litige et contester n'a jamais voulu dire se justifier...

La lettre de contestation n'a rien d'obligatoire même si personnellement je la préconise mais à

condition qu'elle soit précise et étayée et d'ailleurs personne n'avait parlé de faute (grave) en l'occurrence...

J'affirme que le fait que l'employeur ait pris sa décision avant l'entretien préalable n'est qu'un vice de procédure en me référant entre autres à l'[Arrêt 01-44354 de la Cour de Cassation](#) : [citation]la décision de licenciement prise avant la tenue de l'entretien préalable constitue une irrégularité de procédure et n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, de sorte qu'il lui incombait de se prononcer sur le motif de licenciement invoqué par l'employeur[/citation]

Sur ce coup, vous vous êtes surtout trompé...

Par **ZEN1967**, le **14/03/2012 à 09:16**

Merci à vous tous pour vos réponse. Juste un point. La capture d'écran internet et l'annonce sur journal gratuit datée sont les seules preuves en ma possession. par ailleurs, sur l'annonce il est notifié sur le site PRO NEW à savoir annoncé récente. Suis je suffisamment armé avec cela pour revendiquer un vice de procédure devant les prud'hom ? Dois je annoncer les choses lors de mon entretien préalable ? Puis je contester le motif et le vice de procédure dans la lettre de contestation ? Merci beaucoup pour vos réponses. Cordialement.

Par **P.M.**, le **14/03/2012 à 09:28**

Bonjour,

Vous n'en êtes pas encore au stade d'envoyer une lettre de contestation puisque l'entretien préalable n'a même pas encore eu lieu...

Ce qui me paraît primordial, c'est de vous y faire assister et au cours de celui-ci après concertation avec la personne qui vous assistera, vous pourriez effectivement évoquer cette annonce prématurée pour essayer de déstabiliser l'employeur et qu'il réfléchisse à deux fois avant de prendre sa décision...

Devant le Conseil de Prud'Hommes, les preuves sont libres et donc, vous pouvez faire le maximum pour rendre crédible la reproduction de l'annonce que vous aurez pu faire...

Par **phoenixx1**, le **14/03/2012 à 10:14**

bonjour

Au conseil de prud'hommes de bobigny section industrie avec mes camarade de la CGT, en droit nous ne laisserons jamais passé un événement comme celui comme étant un vice de procédure.

le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

après chacun interprète le droit différemment et la jurisprudence de la haute cour est sans cesse en mouvement.

l'entretien préalable n'est pas fait pour rien et l'employeur peut décider de prendre sur toute l'échelle de sanction une décision différente que le licenciement.

le fait de prévoir de remplacer le salarié avant même d'entendre ses explications révèle que sa décision est déjà prise sur le licenciement et donc qu'il y a une execution de mauvaise foi

du contrat de travail de l'employeur L1222-1 du code du travail.

Par **P.M.**, le **14/03/2012** à **11:34**

Que ce soit au Conseil de Prud'Hommes de Bobigny ou ne siègent pas que les représentants d'une seule organisation syndicale, ou dans tout autre, si le Conseillers prud'homaux ne veulent pas voir leur Jugement infirmé en Cour d'Appel ou invalidé par la Cour de Cassation, ils suivront la Jurisprudence car pour la plupart ils sont responsables...

Je suis désolé de vous dire que votre incompétence est notoire et vos propos affligents puisque cette Jurisprudence est constante et bien établie maintenant et que même une absence d'entretien préalable ne constitue qu'un vice de procédure...

Par ailleurs si vous trouvé utile d'indiquer un titre après votre signature, il serait bien que vous sachiez l'écrire et l'orthographier correctement...

Maintenant, si vous modifiez vos arguments en invoquant la mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail ce qui ne veut toujours pas dire que ça rendrait le licenciement systématiquement sans cause réelle et sérieuse, cela correspondait à ce que j'avais indiqué : "ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier la portée d'une telle démarche de l'employeur..." avant que vous ne veniez affirmer que ça rendrait d'office le licenciement abusif sans même l'examen des motifs et du dossier ainsi que d'entendre les parties...

Par **phoenixx1**, le **14/03/2012** à **12:07**

bonjour

je suis contraint de cesser de participer à ce sujet, puisque je ne peut faire valoir une expertise differente sans me faire insulter

a bon entendeur salut

Par **P.M.**, le **14/03/2012** à **12:13**

C'est vous qui indirectement insultez les Conseillers prud'homaux en leur prêtant une telle façon de juger les affaires comme si leur décision devait être prise sans tenir compte de la Jurisprudence avant même de les examiner...

Par **ZEN1967**, le **14/03/2012** à **19:08**

Bonjour, j'ai bien compris un point mon dossier est entaché d'un vice de procédure que je devrais ne pas avoir de mal à défendre devant la juridiction compétente.

En revanche une autre question :

Une convocation à "un entretien préalable pouvant conduire à mon éventuel licenciement" (suel indication sur ma convocation) doit elle indiquer la liste des motifs qui me sont reprocher

afin notamment que je puisse organiser ma défense ?

Dans le cas ou les motifs ne sont pas clairement indiqués sur ma convocation, peut-on encore parler de vice de procédure ?

Merci encore à vous deux pour vos bons conseils et à tous ceux pouvant participer à ce forum.

Cordialement.

Par **ZEN1967**, le **14/03/2012** à **19:10**

Pardon,

si vous avez des références de jurisprudence ou de loi à ce sujet, ce serait un atout très intéressant pour bâtir mon argumentation dans une éventuelle contestation de ma part.

Merci encore

Par **P.M.**, le **14/03/2012** à **19:16**

Au niveau de la convocation, l'employeur n'a pas à vous indiquer les motifs mais uniquement l'objet de l'entretien suivant l'[art. L1232-2 du Code du Travail...](#)

Par **phoenixx1**, le **14/03/2012** à **20:15**

ah oui WK-RH comme site de référence et pourquoi pas les éditions tisoit aussi comme t'aura toute la panoplie du patron

et non jamais dans cette usine nous la CGT on autorisera le patron à installer un miroir sans teint

Par **P.M.**, le **14/03/2012** à **20:32**

Il lui faudrait peut-être une boussole car il répond sur ce sujet à un dossier présenté sur un autre...

Par **ZEN1967**, le **16/03/2012** à **15:37**

Dernière Question :

Peut-on convoquer un employé à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour une faute (à justifier) ayant plus de deux mois et demi ?

Motif qui n'aurait pas fait l'objet une lettre ou convocation moins officielle avant cette convocation à un entretien préalable ?

Par la négative, puis-je m'opposer à ce motif lors de l'entretien et en vertu de quelle loi ?

Si ce motif est retenu pour invoquer un licenciement, puis-je avoir gain de cause au prud'hom ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **16/03/2012** à **15:55**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas sanctionner une faute remontant à plus de deux mois ou dont il aurait eu connaissance avant ce même délai suivant l'[art. L1332-4 du Code du Travail](#)...

Il est encore prématuré d'envisager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes puisque l'entretien préalable n'a même pas encore eu lieu, que vous ne savez pas si vous allez être sanctionné ou licencié et que donc vous n'avez pas encore la notification...

Par **ZEN1967**, le **16/03/2012** à **16:09**

Merci pour votre réponse. Cordialement.

Par **ZEN1967**, le **17/04/2012** à **18:14**

Bonjour, j'ai été licencié, il fallait sans douter.

Sans ressource, si je ne perçois pas les assedics et suite à mon rendez-vous avec pole emploi, j'ai un doute sur mon droit ou pas à l'indemnité chômage.

voilà la problematique.

En Août 2011, j'ai effectué une mission partielle en qualité d'autoentrepreneur, mon CA pour l'année 2011 est de 15510 euros. (EN PROFESSION LIBERALE).

En parallele, j'étais salarié.

Le 27 mars 2012, je suis licencié.

Mon revenu salarial comme employé est de 28900 euros brut sur les 12 derniers mois.

Serais je indemnisé à taux plein à savoir si on fait abstraction de mon revenu

d'autoentrepreneur sur la base de 1243 euros ou sera t-il fait un calcul savant pour obtenir une indemnisation moindre ?

Comme vous pouvez le constater mon CA ne dépasse pas les 70 % de mon revenu de salarié.

Merci pour vos réponses.

Cordialement.

Par **ZEN1967**, le **17/04/2012 à 18:15**

Bonjour, j'ai été licencié, il fallait sans douter.

Sans ressource, si je ne perçois pas les assedics et suite à mon rendez-vous avec pole emploi, j'ai un doute sur mon droit ou pas à l'indemnité chômage.

voilà la problématique.

En Août 2011, j'ai effectué une mission partielle en qualité d'autoentrepreneur, mon CA pour l'année 2011 est de 15510 euros. (EN PROFESSION LIBERALE).

En parallèle, j'étais salarié.

Le 27 mars 2012, je suis licencié.

Mon revenu salarial comme employé est de 28900 euros brut sur les 12 derniers mois.

Serais je indemnisé à taux plein à savoir si on fait abstraction de mon revenu d'autoentrepreneur sur la base de 1243 euros ou sera t-il fait un calcul savant pour obtenir une indemnisation moindre ?

Comme vous pouvez le constater mon CA ne dépasse pas les 70 % de mon revenu de salarié.

Merci pour vos réponses.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/04/2012 à 18:18**

Bonjour,

C'est normalement 70 % du revenu global, je pense que vous devriez être indemnisé sur la partie salariée...

Par **ZEN1967**, le **17/04/2012 à 18:30**

Merci pour votre reponse, mais, pensez-vous que mon indemnisation sera partiel deduction d'une quote part correspondant à mon CA.

Ou

Il n'y aura aucune incidence sur le calcul de mon indemnisation mensuel.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/04/2012 à 18:39**

Je pense qu'il faudrait attendre la décision de Pôle Emploi et éventuellement observer les raisons avancées pour lesquelles il ne vous indemniserait pas sur la totalité du salariat...

Par **clara92**, le **20/11/2013 à 21:07**

bonjour, je suis gardien d'immeuble depuis 5ans dans une résidence privée. Quelques mois après mon arrivé un propriétaire sort une arme et tire en l'air parce que les enfants jouaient sur le parking j'ai donc appelé les forces de l'ordre et depuis sa femme sachant que j'avais appelé la police m'a insulté et dit:

" je vais faire en sorte de te virer pour ce que tu as fait"

Effectivement depuis plusieurs jours je reçois de la part de mon syndic avertissements sur avertissements les objets sont de plus en plus dérisoire on ne laisse pas m'expliquer ou ne réponds pas a mes appels d'harcèlement chaque jours de cette dame (plaintes déposés, mains courantes ect...) Samedi dernier je reçois un nouveau recommander et là a ma grande surprise pour un éventuel licenciement ou je me suis présenté aujourd'hui mais le syndic ne m'écoute toujours pas il me met des faits a charge je pense que la décision est déjà prise depuis longtemps !! voila ma question que doit faire le syndic pour me venir en aide après plusieurs appels de détresse? et cette dame est aujourd'hui présidente du conseil syndical a t-elle le droit de me faire licencier sans avis des autres propriétaires? Merci d'avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **20/11/2013 à 22:22**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...