



Entretien préalable à Licenciement

Par **Hamilton**, le **28/09/2009** à **14:07**

Bonjour,

J'ai été convoqué le 22 septembre à un entretien préalable avant licenciement. La L.R.A.R. a été présentée le 24 septembre et reçue le 25, pour un entretien fixé le lundi 28 septembre à 09h00.

Je n'ai donc pas pu bénéficier du délai de 5 jours ouvrables pour préparer ma défense, mais j'ai tout de même trouvé à « l'arrache » une conseillère qui a bien voulu m'assister.

Cette dernière a d'ailleurs signalé dès le début de l'entretien que le délai était trop court, mais l'employeur a affirmé « qu'il était certain que non », puis il a engagé l'entretien au lieu de le reporter.

Lors de l'entretien, le motif invoqué était : « le non respect des objectifs commerciaux » et non un quelconque motif disciplinaire, en tout cas, rien de très grave.

Je m'étais extrêmement bien préparé à cet entretien et j'avais apporté avec moi des « arguments écrits internes forts » (e-mails, notes de services, etc...), donc incontestables et qui attestaient d'une part de la mauvaise foi de l'employeur, et d'autre part de la mauvaise santé financière de l'entreprise.

Autant de preuves qui attestent de manière formelle que l'employeur a une responsabilité certaine, voir intentionnelle dans la non réalisation des objectifs commerciaux qui me sont reprochés, et qu'il souhaite noyer le poisson en évitant d'avoir recours au licenciement économique...

Et à chaque argument qu'il apportait, j'avais une preuve écrite, la plupart du temps par l'employeur lui-même à lui soumettre, pour le contrer.

Voyant que petit à petit il était « acculé », « énervé » et « à court d'arguments », faisant souvent preuve d'une mauvaise foi flagrante, en se contredisant à plusieurs reprises.

J'ai décidé de le pousser dans ses derniers retranchements en élargissant le débat sur des irrégularités qui lui incombent et qui traduisent son état d'esprit (celui là même que je lui reproche).

A titre d'exemple :

- En Août, je n'étais payé que le 13/08 au lieu du 31/07, comme l'indique la fiche de paye, l'entreprise ayant eu de sérieuses difficultés de trésorerie (fait attesté par l'employeur lui même dans une réponse à un mail où je m'étonnais de ne pas être payé).
- Présence d'écrits sur « toutes les fiches de paye », qui indiquent que le salaire est « réglé le 30 ou 31 de chaque mois » par « virement », alors que de février à Juillet 2009, je n'ai eu que des chèques, tous remis en mains propres le 5 de chaque mois ou même après.
- En Août, il y a eu un acompte « par virement » le 07 août et le solde le 13 août.
- Et en septembre à nouveau par chèque, mais cette fois ci adressé par voie postale le vendredi 4 septembre (alors que j'étais présent dans l'entreprise). Tout cela pour « gagner 2 jours supplémentaires » et repousser la date de présentation au Lundi 7 septembre, voir au Mardi 8 septembre, puisque bon nombre de banques sont fermées le Lundi...

- Et j'en passe...

- Lui indiquant en plus, si il y avait toutefois quelque chose à ajouter pour prouver ma bonne foi, que face à cela, le moral des troupes ne peut pas être au meilleur. Et que mon banquier m'a largement sanctionné par des frais de rejets et agios divers (environ 150 €).

Face à tout cela et également fortement agacé et gêné par la présence du conseiller qui prenait beaucoup de notes, « l'employeur a monté le ton ».

Tout d'abord en m'interdisant de m'exprimer et donc de me défendre, puis voyant que cela n'avait aucun effet, il a coupé court à l'entretien et à toute possibilité de négociation, quittant la pièce tout en m'avisant devant le conseiller « qui en est témoin » que j'étais « immédiatement mis à pied à titre conservatoire avec ordre de restituer véhicule, téléphone et ordinateur », pour être reconduit "Manu militari" par un collègue.

Que pensez-vous de cela et que puis-je faire, mon intention étant de faire qualifier ce licenciement en « licenciement économique » (de nombreux écrits internes faisant état de graves difficultés financières et une liquidation judiciaire récente d'une filiale l'attestent) ?

L'employeur est-il en droit de procéder à une mise à pied conservatoire à l'issue de l'entretien alors qu'il ne l'a pas fait avant ?

Merci de votre expertise

Cordialement