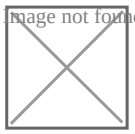

Lettre pour entretien préalable a un éventuel licenciment

Par **zine**, le **19/12/2011** à **15:47**

Bonjour,

J'ai reçu par RAR il y a quelques jours une lettre de mon employeur pour une convocation a un entretien pour un éventuel licenciment après 9ans de bons et loyaux services.
Je ne connais pas la raison exacte de cet éventuel licenciment.Mais je me doute que c'est en rapport avec un souci que j'ai eu avec un de mes subordonné en début du mois de Décembre.J'ai envoyé le jour meme un rapport a mon superieur et j'ai meme demander une confrontation rapide dans son bureau pour mettre fin aux rumeurs et aux calomnies qui circulaient dans la société depuis ce jour là.Je n'ai jamais reçu de réponse a ma demande,en revanche j'ai bien reçu le RAR de chez eux.
Le Jour J je devrais me faire assister par un membre de l'entreprise(syndicat)mais ces derniers,sont tous amis avec le PDG,et les anciens employés qui se sont fait licenciés n'ont jamais étaient défendus lors de cet entretien.
Dois-je y aller seul a cet entretien?Que dire et que faire ce jour là?Parait il que le DRH,attaque de suite sans laisser la possibilité de s'exprimer.Beaucoup de salariés ont mis leurs dossiers aux Prud'hommes.
J'aurais aussi voulu savoir que faire en attendant le jour de cette convocation?

Merci pour vos réponses.

Par **Paul PERUISSET**, le **19/12/2011** à **18:29**

Bonjour,

Si vous n'avez pas confiance en ces membres du personnel, ne les prenez pas. Vous pouvez vous faire assister par n'importe quel salarié de l'entreprise (mais ces dernier ne sont pas "protégés") ou vous y rendre seul.

Par ailleurs, celui qui vous assiste n'est pas là pour vous "défendre" mais pour vous "assister".

En attendant, le jour de l'entretien, vous devez continuer à travailler.

Cordialement,
Paul PERUISSET

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **19/12/2011** à **21:00**

Bonjour,

Le but de l'entretien préalable est de recueillir vos explications sur les faits qui vous sont reprochés. Si votre interlocuteur ne vous laisse pas vous exprimer, la procédure est entachée d'irrégularité.

Comme le dit Paul, il est nécessaire d'y aller avec une personne de confiance pour vous épauler. Vous pouvez vous faire accompagner par n'importe quel salarié de l'entreprise. A défaut, vous pouvez vous y rendre seul.

Dans l'attente de votre entretien, préparez vos arguments. L'entretien préalable n'est ni un "conseil de discipline" ni un tribunal : il est prévu pour tenter de trouver une solution au problème.

Par **janus2fr**, le **20/12/2011** à **09:35**

Je reprends ce qui a été dit plus haut, la personne qui vient avec vous n'est pas là pour vous défendre, mais pour vous assister.
Au minimum, elle sert de témoin et rédige un rapport sur l'entretien. Ce document peut être d'une grande aide lors d'une future procédure et ce serait bête de vous en passer. Il est certain que si la personne a quelques connaissances en droit du travail, c'est un plus car elle pourra vous dire si l'employeur respecte la procédure ou non.
Personnellement, je vous conseille très fortement d'être assisté pendant l'entretien.

Par **zine**, le **20/12/2011** à **10:25**

Bonjour,

Je vous remercie de vos réponses.
En effet,les membres du syndicat de mon entreprise sont tous "amis" avec le PDG,d'ailleurs tous les anciens employés qui se sont fait licenciés,ont obtenue cette fameuse lettre en leurs défaveur.
Cette etait écrite par le syndicat qui assiste,certes,mais rédiger par la DRH.Ils n'ont d'ailleurs aucune connaissance en droit.
C'est ce qui me fait un peu stresser,y aller seul.
Prendre quelqu'un de mon entreprise est aussi impossible,car "tout le monde" a peur pour sa place.
Le but meme de cette convocation me laisse imaginer que certains témoignages ont étés "achetés".

Cordialement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Paul PERUISSET**, le **20/12/2011** à **11:09**

Bonjour,

Il vaut mieux dans ces conditions vous présenter seul à cet entretien. Ne stressez pas trop. L'employeur va vous annoncer le ou les motifs reprochés.

Dans la quasi totalité des cas, la décision de l'employeur est déjà prise.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **zine**, le **24/12/2011** à **15:46**

Bonjour,

Je vous remercie de vos réponses.En effet,je pense m'y rendre seul finalement.
J'essais de ne pas trop stresser,mais ce n'est pas si facile.Savoir a quelques jours des fetes de fins d'année qu'on va perdre son emploi est assez dur moralement.
Connaissez-vous un bon avocat spécialiste en la matière sur Marseille?

Merci a tous.

Joyeuses Fetes.

Par **zine**, le **07/01/2012** à **23:55**

Bonsoir,

Je reviens vers vous exposer un peu mon entretien,qui c'est plutot bien passer(car j'ai garder mon calme du début a la fin)jusqu'au moment ou mon patron m'a dit qu'il allait faire une enquete a mon propos et si cette enquete serait négative pour moi,il me licencirait pour faute grave et lourde et me poursuivrait au Pénal pour atteinte a l'image de la Société.Là je vous avoue que le ciel m'est tombé sur la tete!!
Je n'ai rien a me reprocher meme pas un souci de ponctualité,mais je me doute que dans ma Société les témoignages sont souvent achetés a moins de 100e.
Pouvez-vous me dire ce que je risque au niveau indémnités,chomage etc..... en étant pursuivi au Pénal?

Je vous remercie de vos réponses.

Cordalement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Paul PERUISSET**, le **08/01/2012** à **08:54**

Bonjour,

La faute grave et lourde n'existe pas.

[s]Faute grave:[/s] Vous ne percevez pas d'indemnité de licenciement, et n'effectuez pas de préavis.

[s]Faute lourde:[/s] c'est l'intention de nuire à la société.
Vous ne percevez ni indemnité de licenciement, ni indemnité compensatrice de congés payés, et n'effectuez pas de préavis.

Dans les 2 cas, vous bénéficierez des indemnités Pôle Emploi, même si vous êtes poursuivi au Pénal.

Mais pas de panique, si vous n'avez rien à vous reprocher, une enquête de police a peu de cnhances d'aboutir, car si un employeur peut aisémant acheter des témoignages, encore faut-il avoir des preuves réelles et tangibles de vos faits présumés.

Codialement,
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **08/01/2012** à **11:29**

Bonjour,
J'ajoute qu'un dépôt de plainte basé sur de fausses accusations par l'employeur et qui n'aboutirait pas consituerait de sa part un délit au moins en dénonciation calomnieuse et c'est donc lui qui pourrait être pénalement pousuivi...
Par ailleurs, l'employeur fait les choses à l'envers car il aurait dû diligenter son enquête avant de vous convoquer à l'entretien préalalable ou au moins avant qu'il ait lieu...

Par **zine**, le **08/01/2012** à **11:42**

Bonjour,

Je vous remercie de vos réponses,je suis un peu moins stressé.
Que dois-je faire maintenant?Je suis totalement perdu.
Je n'ai jamais eu a faire a la "Justice".
Dois-je prendre un avocat?Si oui lequel?Dois-je aller au Prud'homme?
Je n'ai toujours pas reçu de lettre de la part de ma Société,et je travaille toujours.
Je ne connais pas les démarches a suivre a partir de maintenant.

Si j'ai bien compris,dans les deux cas:Faute grave,Faute Lourde,je suis licencié dès que je

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

reçois cette lettre?Donc sans préavis?

Merci.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/01/2012** à **13:31**

Je vous encouragerais à rester serein car vous feriez que l'employeur atteigne son vraisemblable but de vous faire peur pour apparemment pas grand chose et peut-être même rien à tel point que s'il n'a pas émis un véritable grief lors de l'entretien préaélable en vous demandant de vous en expliquer, il l'a rendu juridiquement non valable, même si vous auriez du mal à le prouver...
C'est à vous de voir si vous voulez reprendre l'initiative et justement si cela a été le cas le signaler à l'employeur par lettre recommandée avec AR à moins que vous préfériez ne pas provoquer l'employeur et attendre de savoir ce qui va se passer...
De toute façon, suivant la date des faits reprochés par rapprt à la date du début de la procédure et même celle de l'entretien préalable, l'employeur aurait beaucoup de mal maintenant à pouvoir invoquer même une faute grave puisque vous êtes toujours présent dans l'entreprise...
Il est de toute façon prématuré pour saisir le Conseil de Prud'Hommes mais c'est également à vous de voir si vous pensez qu'il est préférable dès maintenant de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Paul PERUISSET**, le **08/01/2012** à **13:35**

Bonjour,

Pour l'instant, vous ne pouvez pas faire grand chose. Il faut attendre la lettre de licenciement. En fonction de son contenu, (qui fixe les limites du litige devant le Conseil de Prud'hommes)vous aviserez de la suite à donner.

En cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde, vous n'avez pas de préavis à effectuer, le licenciement étant immédiat à la 1ère présentation du courrier.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

PS: message croisé avec le précédent.

Par **janus2fr**, le **09/01/2012** à **07:48**

[citation]Je n'ai toujours pas reçu de lettre de la part de ma Société,**et je travaille toujours.** [/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,
Que vous travailliez toujours est une bonne chose pour vous. En effet, si l'employeur vient maintenant à vous licencier pour faute grave et plus encore pour faute lourde, le fait qu'il ne vous ait pas mis en mise à pied conservatoire pèsera dans une éventuelle procédure pour démontrer qu'il n'y a pas faute grave.
La faute grave, rappelons-le, est celle qui ne permet pas de maintenir le salarié au sein de l'entreprise, or vous y êtes encore...

Par **dasyalni**, le **06/07/2015** à **13:55**

Bonjour,
je viens d'avoir un entretien préalable à un éventuel licenciement car j'ai dérobé un chèque à un client je l'ai signé et fait mes courses avec. Est ce que je risque le licenciement et quand il me fera part de la réponse. L'entretien à eu lieu de matin à 10 h et il ma dit de rentrer chez moi est ce que demain je vais travailler ou par car ma mise à pied est valable jusqu'à la date de l'entretien ?

Par **P.M.**, le **06/07/2015** à **16:28**

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

Par **Paul PERUISSET**, le **08/07/2015** à **11:18**

Bonjour,

Bien sûr, vous allez être licenciée, de surcroît pour faute grave.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **dasyalni**, le **08/08/2015** à **11:47**

Bonjour,
licenciée depuis le 28 juillet, j'ai fait ma pré-inscription par internet pour le pole emploi et ceux ci me convoque pour finaliser le dossier et calculer mes indemnités jeudi 13 aout à 8h30.
Hors depuis ce 28 juillet j'ai retrouvée du travail du 5 aout au 25 octobre 2015 avec une période d'essai de 8 jours , au cours de laquelle les 2 parties seront libres de mettre fin à ce présent contrat.
Au jour d'aujourd'hui soit le 8 aout je n'est toujours pas signée ce contrat qui m'a été remis le 5 à 9 h et avec la journée de travail que j'ai eu jeudi je suis rentrée sur les rotules et pas pris le temps de le lire, ce que j'ai fait hier au soir mais ce samedi je ne travaille pas si je ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

compte pas y retourner est ce que je dois quand meme signer ce contrat ? Enfin je pense ne pas y retourner la semaine prochaine trop contraignant et super crevant. Est ce qu'au niveau de pole emploi il vont prendre en compte cette semaine et considérer que j'ai démissionner de ce nouveau travail en période d'essai de 8 jours ou non. A savoir que d'après la simulation de calcul des indemnités pole emploi avec mon dernier travail depuis 11 ans à plein temps, le montant s'élevait à environ 1100 euros sur sept cent et quelque jours. Avec celui ci que 110 h par mois et 750 euros. Je préfère rester au chômage pour 1110 euros et trouver mieux que femme de chambre dans un hôtel qui n'est pas climatiser et ou les autres femmes de ménage travaillent à 200 à l'heure pour être sur de finir vers 15 h maxi sauf le jeudi c'est pas avant 18 h en commençant à 9h avec seulement 15 minutes pour manger à midi. que faire pour partir que ne pas perdre au niveau du chômage

Par **P.M.**, le **08/08/2015** à **12:04**

Bonjour,
Le sujet se poursuit alors que je vous avais indiqué que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en plus c'est discourtois pour l'auteur du sujet initial...
Le contrat de travail aurait dû être signé dès l'embauche mais si vous entendez rompre la période d'essai, il serait préférable de le signer sachant que vous devez quand même un délai de prévenance de 48 h, cela ne devrait pas avoir de conséquence sur votre indemnisation sous réserve de confirmation par Pôle Emploi...

Par **isis30**, le **17/09/2015** à **15:41**

Bonjour,
mon entreprise a fait une demande de licenciement pour raison économique qui a été refusé par l'inspection du travail et en reprocédure d'appel étant salarié protégé alors que les salarié non protégés eux oui de ce fait ont nous a demandé de reprendre le travail le 31 aout alors que nous n'avons plus d'activité et juste fait acte de présence pour ma part puisque le travail est fait par un prestataire au maroc.. pendant notre reprise ont nous a remis un courrier le 7 et réponse pour le 10 pour nous dire qu'a partir du 14 il fallait ce rendre a sur un notre lieux que notre ville de depart alors que notre travail n'existe plus notre contrat stypule bien une mobilité géographique en France mais seulement si l entreprise doit faire des bénéficies ou lui apporter quelque chose ce qui n'est pas le cas puisque notre travail est à l'étranger de ce fait je reçois ce jour un courrier pour me dire que je suis convoqué en vu d'une éventuelle procédure de licenciement pour motif personnel alors que nous tous salariés protégés avons refusés sur conseil juridique qu'en est il et qu'est ce qu'il peut ce passer si vous pouvez me conseillé et me rassurer...

Par **P.M.**, le **17/09/2015** à **16:24**

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés