



Second entretien préalable...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014** à **12:48**

Bonjour à tous,

J'avais expliqué dans un précédent sujet que j'avais été convoquée à un entretien, il y a maintenant [s]plus d'un mois[/s], auquel je n'étais pas allée **faute de transports en informant mon employeur** de ce fait.

Je viens juste de recevoir un recommandé pour un second entretien au même endroit stipulant que [s]je n'étais pas allée au premier pour cause de maladie[/s] (je suis actuellement en arrêt pour dépression) et qu'il est donc reporté...

- Mon employeur est-il dans ses droits ??
- Est ce que je lui ré envoie un recommandé en lui disant la même chose que la dernière fois : que j'ai toujours pas de voiture alors ne peux toujours pas aller à 130km de chez moi sans transport ??

Merci d'avance [smile3]

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **13:27**

Bonjour,

Vous pourriez effectivement réitérer par lettre recommandée avec AR envoyée à l'employeur la raison pour laquelle vous ne pouvez pas assister à l'entretien qui n'est donc pas le fait que vous soyez en arrêt-maladie que vous n'avez pas invoquée pour demander un report et que s'il vous convoque toujours à la même adresse abusivement, cela ne change rien s'il n'y a pas de transports en commun et éventuellement le prévenir que de toute façon vous n'y assisterez pas...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014** à **13:42**

Je n'ai jamais demandé de report... j'ai juste expliqué que le train n'allait pas jusqu'à leurs bureaux et que je ne pourrais pas y être.

Est ce que ça peut être pris pour une demande de report ??

Je viens de voir ceci :

"Report à l'initiative de l'employeur. - Dans cette affaire, l'employeur avait convoqué un salarié à un entretien préalable au licenciement censé se tenir le 31 juillet.

L'intéressé ne s'était cependant pas présenté, de sorte que l'employeur avait reporté cet entretien au 2 septembre. Le licenciement était ensuite intervenu le 12 septembre.

Le salarié avait alors contesté le caractère réel et sérieux de son licenciement, celui-ci étant intervenu plus d'un mois après la date fixée pour le premier entretien (31 juillet). C'est en vain que l'employeur a fait valoir que l'entretien s'était en réalité tenu le 2 septembre et que le délai d'un mois avait donc été respecté.

Les juges notent en effet que la nouvelle convocation résultait de la seule initiative de l'employeur. Le salarié n'avait fait aucune demande en ce sens et n'avait par ailleurs pas informé l'employeur qu'il ne serait pas là le 31 juillet. Dans ces conditions, le délai d'un mois avait commencé à courir à compter du premier entretien, de sorte qu'il y avait forclusion et, fatalement, licenciement sans cause réelle et sérieuse."

Du coup je me dis "est ce que ce serait pas mieux de rien dire et de simplement pas y aller ?"

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **14:06**

Si vous lisez bien ce que j'ai écrit je n'ai pas dit que vous avez demandé un report...
Il est bien évident que si vous ne pouvez pas vous rendre par les moyens de transport en commun jusqu'au lieu de rendez-vous, vous ne pourrez pas plus vous y rendre en cas de report si le lieu ne change pas...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014** à **14:14**

Vrai, donc vous me conseillez de réitérer ma LRAR...
Est ce que vous trouvez que cette formulation est bonne ? :

"Madame,
Suite à votre courrier daté du 23 décembre 2014, je vous informe que je ne pourrai pas être présente à l'entretien préalable à une sanction pour lequel vous me convoquez le ... à
Je vous avais fait part, dans un précédent courrier, de mon impossibilité de me rendre dans vos locaux pour ce premier entretien faute de moyen de transport et non pour cause de maladie.
Je n'ai en effet jamais évoqué mon arrêt maladie et demandé un report de l'entretien, je ne pourrai pas non plus assister à celui-ci pour les mêmes raisons de moyen de transport.
Je vous prie d'agréer...."

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **14:39**

J'ajouterais à la première phrase : "abusivement une nouvelle fois en plus à la même adresse" et je supprimerais ce qui vient après "un report"...

Ne pas répondre risquerait de prolonger inutilement la procédure avant que la décision de l'employeur n'intervienne...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014 à 14:43**

Merci beaucoup, et merci pour tous vos conseils depuis le début ;-)

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014 à 15:55**

J'étais à la poste pour poster le recommandé et en attendant dans la file j'ai pensé à un truc : et si jamais en recevant ce courrier ils vérifient s'ils avaient le droit de reporter et se rendant compte que non ne me liencient plus, quels sont mes recours ? J'ai sincèrement plus envie de rester dans une entreprise qui veut se débarrasser de moi... :/

Par **P.M.**, le **30/12/2014 à 19:13**

Vous avez cité un texte sans indiquer sa source mais qui me semble être [ce dossier...](#)

Donc si l'employeur vous notifiait maintenant le licenciement, vous pourriez le contester...

Si vous ne donnez pas signe de vie, l'employeur pourrait encore retarder la procédure, ce qui ne me semble pas être une bonne chose pour vous...

Si l'employeur prenait une autre voie, il serait temps d'aviser mais en connaissance de cause car bâtir des hypothèses ne résout pas un problème et on ne peut pas les imaginer toutes mais il semble qu'il soit suffisamment mal informé pour ne pas s'apercevoir qu'il est dans l'erreur...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014 à 19:27**

C'est effectivement ce dossier, oui.

J'ai effectivement (trop ?) tendance à penser aux "et si"... même si là il est évident que mon employeur ne connaît pas grand chose aux lois.

Je n'y connaissais pas grand chose non plus mais trouve simplement ça étonnant qu'il me soit si aisé de voir quels sont ses droits et devoirs, alors que lui n'essaie pas de s'informer plus que ça ou s'il le fait s'y prend très mal.

Je n'arrive pas à imaginer mes supérieurs moins logiques que moi à vrai dire...

En tout cas encore merci, j'irai poster la lettre demain matin ou vendredi matin avant ma reprise.

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **19:48**

J'espère que vous avez prévenu l'employeur de la date effective de votre reprise pour qu'il organise la visite de reprise auprès du Médecin du Travail...

Par **Marylodisme**, le **30/12/2014** à **19:50**

Il a reçu mon arrêt maladie lui indiquant la fin de mon arrêt, et je pensais lui envoyer un message pour confirmer mes horaires.

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **20:02**

Mais l'employeur ne peut pas savoir si vous êtes susceptible d'avoir une prolongation afin d'organiser la visite de reprise, ce qu'il me semble vous avoir déjà conseillé dans le précédent sujet...

Par **Marylodisme**, le **31/12/2014** à **13:03**

J'ai fait partir ce matin ma LRAR disant que je ne pourrai pas venir à cet entretien non plus toujours faute de transport.

J'ai juste ajouté un paragraphe disant que j'étais dispo pour un entretien sur mon lieu de travail, et que je reprenais le travail tel jour comme prévu par mon arrêt.

To be continued...

Par **P.M.**, le **31/12/2014** à **13:16**

Bonjour,

Donc vous voulez prolonger la procédure et avez des explications à donner pour éviter que l'employeur vous licencie...

En plus puisque vous sollicitez un report, vous ne pourrez pratiquement plus invoquer le fait que le délai d'un mois est dépassé pour contester le dit licenciement s'il était prononcé...

C'est une conclusion à laquelle il était difficile de s'attendre mais si vous croyez avoir bien fait...

Par **Marylodisme**, le **31/12/2014** à **13:31**

Mon dieu, ça peut être prit pour une demande de report ??

Par **P.M.**, le **31/12/2014** à **17:10**

Mais évidemment, je vous avais suggéré un texte disant que la deuxième convocation était déjà abusive mais à l'inverse même si vous ne demandez pas formellement un report du rendez-vous, vous proposez d'être présente à un troisième, en plus je ne vois pas tellement à quoi ça peut vous servir puisque votre vœu n'est pas de vous expliquer sur des fautes que l'on pourrait vous reprocher mais d'être licenciée quitte à contester la sanction ensuite...

Par **Marylodisme**, le **31/12/2014** à **17:37**

Je comptais simplement leur faire comprendre que j'y aurais prit part s'ils ne m'avaient pas donné à nouveau rdv à la même adresse où je ne peux me rendre (j'y serais allée, avec mon syndicat), et leur dit simplement où me trouver.

A relire notre conversation, je vois que vous me dites que ça risque de prolonger la procédure si je répond pas : "Ne pas répondre risquerait de prolonger inutilement la procédure avant que la décision de l'employeur n'intervienne", puis la même chose si je répond : "Donc vous voulez prolonger la procédure et avez des explications à donner pour éviter que l'employeur vous licencie".

J'ai du mal à être sûre de ce que vous me conseillez de faire du coup. C'est mon syndicat qui m'avait conseillée la première fois de dire que je ne pouvais pas y aller, je n'aurais pas du le faire ? :-)

Dans tous les cas, ma lettre disant que je ne pouvais pas y aller (pour transports) pourrait alors être prise pour une demande de report aussi, mais l'employeur reporte pour une autre raison que celle que j'ai donnée (maladie)...

J'en ai marre. Quelle bonne fin d'année !

Par **P.M.**, le **31/12/2014** à **18:10**

Ne pas répondre risquait de prolonger la procédure mais à condition de ne pas répondre n'importe quoi et si je vous ai suggéré de modifier la réponse, c'était bien dans le but de coincer l'employeur comme quoi déjà vous n'aviez pas demandé de report et qu'ensuite il n'avait pas à vous convoquer à nouveau même si c'était dit d'une manière moins directe pour qu'il ne sente pas le piège...

Il n'y a pas à revenir sur la première réponse qui d'une part était déjà faite et que d'autre part, je ne vous ai pas reproché pour ce qui concerne l'entretien en lui-même...

Cette lettre ne pouvait pas être prise comme une demande de report comme il était souligné dans le texte retenu :

[citation]Je vous avais fait part, dans un précédant courrier, de mon impossibilité de me rendre dans vos locaux pour ce premier entretien faute de moyen de transport et non pour cause de maladie.

Je n'ai en effet jamais évoqué mon arrêt maladie et demandé un report de l'entretien
[/citation]

De toute façon, maintenant c'est fait mais je ne vois pas trop pourquoi vous demandez des conseils pour ajouter un texte ensuite complètement inutile dans la stratégie voulue et même contradictoire...

Par **Marylodisme**, le **31/12/2014 à 20:04**

J'ai ajouté ce paragraphe après conseil aussi, par un proche (assez calé en droit) qui me disait de pas être trop fermée.

Comme vous dites : maintenant c'est fait.

Le dénouement de cette affaire sera pour la nouvelle année du coup...

Bonne année à vous par avance ;-)

Par **P.M.**, le **01/01/2015 à 09:55**

Bonjour,

Il faudrait que ce proche assez calé en droit puisse indiquer de ce qu'il a compris de l'[Arrêt 11-22724 de la Cour de Cassation](#) et ce que ça peut vous apporter d'être plus ou moins fermée alors que vous voudriez vous faire licencier le plus tôt possible, si ce n'est d'ouvrir une brèche à l'employeur...

Peut-être vaut-il mieux suivre les conseils de quelqu'un beaucoup calé en Droit sans que je me classe parmi ces personnes...

Bonne année quand même...

Par **Marylodisme**, le **01/01/2015 à 15:31**

Cet arrêt démontre justement, comme beaucoup d'autres, que le point de départ du délais de notification court à partir du premier entretien et non de son report à l'initiative de l'employeur s'il n'a pas de raison valable (l'absence du salarié à l'entretien n'en étant pas une).

Désolée de demander des avis à d'autres personnes aussi... je trouve en effet que c'est mieux d'avoir plusieurs avis et de les combiner/suivre la majorité. Je ne voulais pas vous insulter en faisant cela et n'ai jamais dit que votre avis ne méritais pas confiance, au contraire.

Par **P.M.**, le **01/01/2015 à 16:53**

Donc effectivement, il fallait, comme je vous l'ai suggéré indiquer qu'il était déjà abusif de vous convoquer à un deuxième entretien mais surtout pas suggérer que l'employeur puisse vous convoquer à un troisième auquel vous seriez susceptible de vous présenter, peu importe le lieu pour ainsi créer la confusion éventuelle dans l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes, si vous deviez le saisir pour contester le licenciement puisque vous aviez un motif tout trouvé surtout qu'encore une fois, je me demande bien ce que votre présence au troisième rendez-vous pourrait vous apporter ...

Vous avez tout à fait la possibilité de demander d'autres avis mais c'est à vous de faire la synthèse et surtout de savoir ce que vous voulez...

Je ne me sens de toute façon pas insulté mais je trouve dommage de gâcher ses atouts ainsi...

Maintenant, adienne que pourra mais il n'est même pas impossible que l'employeur vous mette en mise à pied conservatoire lors de la reprise mais là non plus, vous n'avez pas suivi mon conseil de le prévenir que votre arrêt-maladie ne serait pas prolongé plus à l'avance que vous ne l'avez fait...

Par **Marylodisme**, le **11/01/2015 à 13:47**

Bonjour,

Je reviens vers vous car je n'ai pas de nouvelles de la part de mon employeur par rapport à ces entretiens et je ne sais pas trop que faire.

J'ai vu ma supérieure depuis qui m'ignore, ne me parle plus et donne des consignes à mes collègues en me tenant à l'écart.

Ces dernières ont d'ailleurs ordre de me laisser travailler seule et de ne plus m'adresser la parole.

Je n'ai toujours pas eu non plus de visite de reprise (que je pense leur demander de mettre en place en même temps qu'en leur envoyant les bordereaux de versements de la CPAM que je viens de recevoir), est ce que je leur envoie aussi un courrier leur demandant la nature de sanction prise si sanction ?

Ne doivent-ils pas forcément me notifier leur décision après l'entretien ??

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **11/01/2015 à 17:31**

Puisque l'arrêt de travail avait duré plus de 30 jours, l'employeur avait obligation d'organiser la visite de reprise dans les 8 jours donc maintenant, même s'il aurait été plus judicieux de le faire avant, vous pourriez lui signaler que votre contrat de travail reste suspendu tant que vous ne l'aurez pas passé et que vous vous étonnez qu'il ne sache pas respecter le Code du Travail sur ce point là également mais vous n'avez aucune raison de demander à l'employeur qu'il vous notifie une sanction puisque vous pourriez considérer que le délai d'un mois est dépassé...

Bien sûr, si quelqu'un de votre entourage est d'un autre avis, vous faites toujours comme vous voulez...

Par **Marylodisme**, le **11/01/2015 à 17:57**

Hé hé. Encore désolée de pas vous avoir suivi la dernière fois. Merci pour vos réponses en tout cas.