



Vice de procédure ou pas ?

Par **jerome123**, le **03/12/2014** à **12:54**

Bonjour,

J'ai reçu une convocation à un entretien préalable à un licenciement, sur ce courrier était clairement indiqué par ma RH la présence à ses côtés de ma responsable commerciale hiérarchique N+1 lors de l'entretien. Or, lorsque je me suis rendu à cet entretien avec mon représentant qui est délégué du personnel, ma RH m'a déclaré à ma surprise que mon manager N+1 ne pourrait y participer pour faute de rendez-vous important. J'aimerais simplement savoir si cette absence est illégale au regard des textes de lois ou pas ?

Deuxième question, si suite à ça, ils décident de me licencier, par rapport aux cas de jurisprudence passés que vous pouvez connaître, pensez-vous que cette absence pourrait jouer en ma faveur lors d'une négociation avec eux, ou aux prud'hommes ?

Merci beaucoup du temps accordé et d'une éventuelle réponse.

Bien cordialement,

Par **P.M.**, le **03/12/2014** à **13:20**

Bonjour,

L'employeur ou son représentant n'a aucune obligation de se faire assister lors de l'entretien préalable et si vous n'y aviez pas été assisté vous-même, il n'avait normalement pas la possibilité de l'être...

Par **jerome123**, le **03/12/2014** à **14:12**

Ok merci beaucoup de votre réponse

Par **jerome123**, le **03/12/2014** à **14:25**

Dernière question : L'éventuel licenciement et son entretien a reposé sur deux erreurs que

j'aurais commises sur un dossier commercial bien précis.

En tant que conseiller clientèle, je suis parfois amené à traiter des demandes de rappel de client, or mon employeur me reproche d'avoir clôturé cette fiche rappel (en l'absence de coordonnées téléphoniques) alors que le numéro se trouvait dans une pièce jointe selon ma RH. Mon employeur m'a reproché un manque de professionnalisme, de rigueur et d'attention.

Suite à cet entretien, j'ai envoyé un mail à ma RH et mes 2 responsables commerciales hiérarchiques N+1 et N+2 afin que je puisse tout naturellement avoir accès à ce dossier écrit à la fois manuscrit et informatique. Depuis 4 jours, je n'ai pas eu de réponses.

Est ce que si je suis licencié, mon employeur est obligé de produire cette pièce pour apporter la preuve de ce qu'il avance ?

Merci beaucoup de votre réactivité et des réponses

Cordialement,

Par **P.M.**, le **03/12/2014 à 14:38**

Si vous êtes licencié, l'employeur devra motiver la sanction si toutefois il considère qu'il y a eu faute ou la décision s'il n'est pas disciplinaire et par exemple pour insuffisance professionnelle, laquelle sanction peut ne pas aller jusqu'au licenciement...

En cas de contestation devant le Conseil de Prud'Hommes, vous pourriez demander la production de cette pièce..

Je vous conseillerais, s'il ne vous l'a pas proposé de demander un compte-rendu de l'entretien au Délégué du Personnel qui vous y a assisté...

Par **jerome123**, le **03/12/2014 à 16:53**

Merci beaucoup, c'est très gentil.