



Convocation entretien préalable.

Par **kweekly**, le **03/02/2012** à **18:14**

Bonjour,

En tant que délégué du personnel de mon entreprise, j'ai assisté récemment un salarié convoqué à un "entretien préalable à sanction disciplinaire".

Convocation remise le 26 janvier en mains propres au salarié contre signature, entretien le 02 février.

Au cours de l'entretien, le DRH stipule au salarié qu'en cas de conseil de discipline, il risque une sanction "allant du blâme au licenciement".

Je lui fais remarquer que le licenciement n'est pas envisageable puisque non stipulé dans la lettre de convocation. Il prend note et l'entretien se déroule de façon conforme (entretien à charge cependant.....)

03 février, le salarié reçoit, pour la même affaire, en mains propres, une nouvelle convocation pour le 13 février, en tous points identique à la précédente, à ceci près que le motif évolue en "entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'à licenciement".

L'employeur est-il dans son bon droit de multiplier ainsi les convocations en changeant à son gré l'intitulé?

Que dit à ce sujet le code du travail et/ou les jurisprudences ?

D'avance, merci de votre réponse

Par **pat76**, le **03/02/2012** à **18:49**

Bonjour

Cela va être de la rigolade pour le salarié. C'est la première convocation qui compte et la sanction ne pourra pas être un licenciement.

Vous dites au salarié de ne pas se rendre au second entretien préalable.

Si l'employeur prenait la décision de le licencier, je peux d'ores et déjà vous affirmer que le licenciement sera considéré par un Conseil des Prud'hommes comme sans cause réelle ni sérieuse et que le salarié pourra en tirer au minimum six mois de salaire en dommages et intérêts.

Surtout précisez bien dans votre rapport que vous avez fait remarqué que la lettre de convocation pour le premier entretien préalable, n'indiquait pas la sanction pouvant être envisagée.

Si l'employeur ne prend pas une sanction dans le mois qui suit l'entretien préalable du 2 février 2012, c'est à dire envoi de la lettre le 1er mars 2012 jusqu'à minuit, toute sanction prise après cette date sera nulle sauf si il y a saisine du conseil de discipline qui interrompt le délai.

Contenu de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

Objet de l'entretien:

Il doit mentionner sans équivoque qu'une mesure de licenciement est envisagée (Cass. Soc. du 04/04/1995; pourvoi n° 93-46634 et en date du 19/03/1998; pourvoi n° 95-43618).

Ne satisfait pas à cette exigence: la convocation "aux fins de discussion et de mise au point" (Cass. Soc. du 04/05/1983; pourvoi n° 81-40307), celle visant "une décision à prendre (Cour d'Appel de Paris le 17/10/1991, n° 91-32886), ou envisageant l'éventualité d'une sanction, dont la nature n'est pas précisée (Cass. Soc. du 31/10/1989; pourvoi n° 87-40309 et du 08/10/1992; pourvoi n° 91-43461).

Par **kweekly**, le **04/02/2012** à **19:39**

Merci de votre réponse rapide.

J'aimerais cependant éviter le licenciement de ce salarié déjà fragilisé par sa situation personnelle, même s'il devait en tirer des dommages et intérêts, ce dont je ne doute pas.

"C'est la première convocation qui compte" dites-vous. Qu'est-ce qui me permet dans le code du travail d'appuyer cette affirmation ?

Autre information utile je pense, notre convention collective stipule:

"Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaître ce dernier devant la commission paritaire compétente siégeant en conseil de discipline".

Merci pour lui en tout cas de votre soutien

Par **sassa69**, le **02/02/2013 à 19:21**

bonsoir mon employeur qui ne me fait plus travailler depuis le 9 septembre 2012 perte de ses chantier :sécurité m'envoie une 4eme convocation a un entretien préalable a la prise d'une décision pouvant aller jusqu'au licenciement a il le droit ?
qui peut me répondre en vous remercient bonne soirée a tous

Par **pat76**, le **07/02/2013 à 16:18**

Bonjour

Votre employeur vous verse votre salaire chaque mois même s'il ne vous fait pas travailler?

vous vous présentez chaque jour au siège de l'entreprise pour demander à travailler?

Votre employeur vous a remis un document dans lequel il indique qu'il ne peut vous fournir du travail et que vous êtes dispensé de vous présenter à l'entreprise?