



Entretien préalable envisager ou en faire le projet?

Par **juliev**, le **28/10/2013** à **01:57**

Je viens de recevoir une convocation pour un entretien préalable au licenciement. Je pense qu'il veut se débarrasser de moi. je lui coûte trop cher. Mais je ne compte pas me laisser faire pour autant.

dans plusieurs sites dont <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2839.xhtml> et <http://www.prudhommes-conseil.fr/convoc-entretien-prealable/>, il est question d'envisager le licenciement, or mon chef me fait part de son projet de me licencier.

Est-ce qu'envisager c'est pareil que d'en faire le projet? Je pense que ce n'est pas la même chose.

Est-ce que ça remet en cause la procédure?

je vous remercie de votre aide?

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **08:08**

Bonjour,

Pour plus de clarté, pourriez-vous nous recopier exactement les termes de la convocation ?

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **08:14**

Bonjour,

Je crois comprendre ce dont il s'agit. Théoriquement au stade de la convocation en entretien, l'employeur est censé ne pas avoir pris de décision, puisque le délai de réflexion obligatoire après entretien n'est pas écoulé.

Or le salarié est avisé par son responsable hiérarchique qu'il va être licencié.

Même avec des écrits, c'est une faute rarement relevée, qui au demeurant ne remet pas en cause le licenciement, mais peut mettre en évidence un défaut de procédure, qui est sanctionné par des dommages et intérêts à hauteur d'un mois de salaire.

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **08:15**

J'avais bien compris en ce sens, mais j'aimerais voir le texte en question pour comprendre la différence entre envisager et projeter qui, pour moi, est la même chose.

[citation]Or le salarié est avisé par son responsable hiérarchique qu'il va être licencié.
[/citation]

Ce n'est pas ce que je comprends, il semble que l'employeur "projette" le licenciement. Difficile de dire si c'est très différent de "envisage" le licenciement...

Une recherche rapide me donne comme signification de "projeter" :

[citation]Sens 4 Ambitionner. Synonyme **envisager** Anglais to plan [citation]

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **09:02**

Hello Lag0,

Ce n'est pas le verbe "projeter" qui est utilisé, mais le nom "projet".

Or si effectivement projeter ou envisager peuvent être synonymes, un projet n'est pas un objectif envisageable, mais bien un objectif défini à réaliser.

Par **juliev**, le **28/10/2013** à **10:31**

Bonjour et merci de vos réponses, j'ai recopié les termes de la lettre.

Qu'en pensez vous?

"Fais à Antibes, le 24/10/2013

Objet : convocation à un entretien préalable de licenciement

Lettre RAR

Madame,

Nous avons le regret de vous informer que nous projettons de vous licencier.

En application de l'article R1232-1 du code du travail, nous vous prions de bien vouloir venir le Vendredi premier novembre à l'Antenne d'Antibes de , à 10h00, pour votre entretien préalable de licenciement. Nous reviendrons avec vous sur les trois avertissements que vous avez précédemment reçus et vous exposerons alors les raisons qui nous ont conduits à prendre cette décision.

Pour cet entretien, vous pouvez vous faire accompagner d'un conseiller extérieur à l'entreprise au besoin. Vous trouverez une liste de ces conseillers à la Mairie d'Antibes Hôtel de Ville Cours Masséna 06600 Antibes

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.
"

Par **juliev**, le **28/10/2013** à **10:33**

Vous pensez donc que l'emploi du verbe projeter est proche d'envisager est rendrait la procédure régulière...

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **10:40**

[citation]Nous avons le regret de vous informer que nous projetons de vous licencier. [/citation]

Pour moi, c'est tout à fait synonyme de :

"Nous avons le regret de vous informer que nous envisageons de vous licencier."

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **11:35**

Bonjour,

Sur le plan juridique la lettre est correctement établie sauf le rappel des 3 avertissements.

Pour peu qu'un l'un soit prescrit (plus de 3 ans)...il y aura source à controverse.

En tout état de cause vous avez intérêt à contacter un conseiller du salarié pour vous accompagner, et à l'issue de l'entretien lui faire rédiger immédiatement un PV valant attestation.

Certains arrivent même à faire signer sur le champ le PV à l'employeur, mais bon faut pas rêver quand même.

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **12:15**

Bonjour moisse,

Il n'y a pas vice de procédure à rappeler des avertissements, mêmes anciens.

L'employeur a le droit de confirmer une sanction avec des sanctions précédentes pour montrer le caractère de récidive.

En revanche, c'est là, moi, que je vois un vice :

[citation]Pour cet entretien, vous pouvez vous faire accompagner d'un conseiller extérieur à l'entreprise au besoin. Vous trouverez une liste de ces conseillers à la Mairie d'Antibes Hôtel de Ville Cours Masséna 06600 Antibes [/citation]

En effet, le salarié peut se faire assister soit d'un conseiller du salarié comme c'est dit, soit d'un membre de l'entreprise comme ce ne l'est pas dit !

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **15:12**

Hello Lag0,

Bien sur qu'il y a un risque, inutile en outre, à rappeler des avertissements qui peuvent être prescrits ou pis encore amnistiés.

J'ignore de quand date la dernière amnistie, 2002 peut-être, mais il y a toujours un grand danger de s'enfermer dès la convocation dans une série de motifs.

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **15:33**

Bien sur, je ne suis pas d'accord.

L'employeur, lorsqu'il sanctionne pour, par exemple, une insubordination récente, peut faire état d'insubordinations précédentes, déjà sanctionnées, sur le mode : "malgré les avertissements que vous avez reçus à telle date, vous avez réitéré à telle date".

La sanction actuelle porte bien alors sur une faute récente, mais le rappel des avertissements précédents renforce le côté récidive bien que le salarié ait été averti.

Certes, il n'y a pas besoin de le noter sur la convocation (qui n'a pas obligation de faire apparaître le motif envisagé de licenciement), mais cela peut être indiqué sur la lettre de licenciement.

Par **moisse**, le **28/10/2013** à **15:44**

Ce que je veux signaler, est qu'il existe outre des amnisties générales, dont la dernière remonte à ma connaissance à l'élection de Jacques Chirac en 2002, des amnisties plus ciblées, qu'il y a intérêt à suivre.

L'amnistie est différente du droit de grâce en ce sens que l'exercice de ce dernier n'efface pas la sanction.

Et je parle en connaissance de cause, je me suis fait reprendre en audience du CPH pour

avoir versé et évoqué un avertissement amnistié, dont la simple mention aurait due être effacée du dossier de mon salarié.

Le risque existe, même faible, et d'autant plus que cette mention est parfaitement incongrue dans la lettre de convocation, qu'elle tend à enfermer l'employeur dans un motif qui ne sera peut-être même pas évoqué en entretien.

Par **Lag0**, le **28/10/2013** à **18:57**

[citation]Ce que je veux signaler, est qu'il existe outre des amnisties générales, dont la dernière remonte à ma connaissance à l'élection de Jacques Chirac en 2002[/citation]

C'est exact et cette amnistie porte sur les faits commis avant le 17 mai 2002.

En cas de loi d'amnistie, les faits et les sanctions sont supprimées des dossiers des salariés.

J'ignore, mais je doute, que les faits reprochés ici soient aussi anciens...

Par **juliev**, le **28/10/2013** à **19:45**

Du coup, ils ont suivis correctement la procédure.

Je n'aurais pas à me tracasser avec les prud'hommes...

Merci beaucoup pour vos éclaircissements. bonne continuation