

Entretien préalable à un licenciement

Par djikkers, le 17/07/2014 à 11:40

Bonjour

J'ai reçu ce jour ce courrier de mon employeur :

objet : mise à pied conservatoire

Paris, le ...

Monsieur,

Nous envisageons de prendre une sanction disciplinaire à votre encontre pouvant aller jusqu'au licenciement.

Afin d'entendre les explications sur les faits qui vous sont reprochés, et en application des articles L-1232-2 à L-1232-4 et L-1332-2 du Code du travail, nous vous convoquons à un entretien préalable qui aura lieu le ... à ... h dans nos locaux ... en la présence de ...

Au cours de cet entretien, vous pouvez, si vous les souhaitez, être assisté par une personne de votre choix appartenant à XXX (mon employeur).

Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous avons décidé de procéder à une mise à pied conservatoire. Nous vous demandons donc de ne plus vous présenter à votre travail jusqu'à notification de notre décision.

Nous vous prions...

J'ai deux questions:

à partir du contenu de la lettre, puis-je m'attendre à toute sanction du simple blâme au licenciement pour faute lourde ?

il est possible qu'il me soit reproché une erreur ou une négligence. Est-il possible dans ce cas de procéder à un licenciement ?

Je remercie toute personne qui prendra le temps de répondre à mes questions.

Par janus2fr, le 17/07/2014 à 11:44

Bonjour,

S'il y a mise à pied conservatoire, c'est que l'employeur envisage un licenciement pour faute grave au minimum.

Mais tant que sa décision n'est pas définitive, il peut changer d'avis...

Par P.M., le 17/07/2014 à 17:02

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel...

C'est à ce moment-là que vous connaîtrez ce qui vous est reproché et que vous pourrez vous expliquer...

Par djikkers, le 17/07/2014 à 17:28

@ pmtedforum ce sera le cas