



Quels sont les risques encourus?

Par **Larawi1988**, le **12/09/2020** à **18:16**

voici la lettre que j'ai reçu , pouvez-vous me dire quels sont les risques que j'encours?
Licenciement, mise à pied disciplinaire?

Madame,

nous vous informons que nous sommes contraints d'envisager à votre égard une sanction pouvant aller jusqu'à une mise à pied disciplinaire.

En application des dispositions de l'article L. 1232-2 à L 1232-4 du code du travail, nous vous prions donc de bien vouloir vous présenter le vendredi 18 septembre 2020 à 10h30 au **Supprimé par la Modération** 69007 Lyon pour un entretien avec le signataire de la présente, entretien au cours duquel vous serez invité à fournir des explications sur les griefs qui vous sont reprochés.

Lors de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Dans l'attente de cet entretien et compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, nous vous notifions une mise à pied conservatoire jusqu'à la décision définitive qui découlera de l'entretien.

Par **P.M.**, le **12/09/2020** à **18:36**

Bonjour,

Ce sujet devrait être transféré en Droit du Travail...

D'après le texte de cette convocation, vous ne risqueriez normalement qu'une mise à pied disciplinaire mais les articles du code du travail cités sont applicables pour un licenciement envisagé et, d'autre part, une mise à pied conservatoire n'est en général décidée que s'il est envisagé un licenciement pour faute grave ou lourde...

Je pense donc qu'il y a une erreur dans la rédaction de la première phrase ce qui ne constituerait a priori qu'un vice de procédure...

Je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel

puisqu'il semble qu'il y en ait dans l'entreprise...

Par **Zénas Nomikos**, le **03/10/2020** à **16:56**

Bonjour,

voici le texte des articles cités dans le courrier de convocation, CODE DU TRAVAIL, LEGIFRANCE, DILA :

[quote]

[Article L1232-2](#)

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

VersionsLiens relatifs

[Article L1232-3](#)

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et

recueille les explications du salarié.

Versions

[Article L1232-4](#)

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

[/quote]

Par **P.M.**, le **03/10/2020** à **17:44**

Bonjour,

L'entretien préalable a déjà eu lieu et l'intéressé devrait savoir à quoi s'en tenir...