



Article L.1332-2 présence d un membre du personnel?

Par **aumtoulouse**, le **07/08/2015 à 09:30**

Bonjour, je suis convoquée le 17 août. Puis je me faire représenter par un membre des représentants de l inspection du travail plutôt qu un membre du personnel. Je ne connais aucun des salariés de ma société et il n y a pas de RP. Je précise que je suis aide à domicile. Dans l attente de vous lire. Cordialement.

Par **chatoon**, le **07/08/2015 à 10:52**

non vous ne pouvez pas

Par **janus2fr**, le **07/08/2015 à 11:07**

Bonjour,
Il n'est pas possible de se faire représenter lors de cet entretien. Le droit qui vous est donné est de vous faire assister.

Par **P.M.**, le **07/08/2015 à 11:18**

Bonjour,
Je présume qu'il est indiqué que c'est un entretien préalable à sanction mais qu'il n'est pas ajouté qu'elle peut aller jusqu'au licenciement...

Par **aumtoulouse**, le **07/08/2015 à 13:13**

Courrier .

"Nous envisageons à votre encontre une sanction au sens de l'article L.1331-1 du code du travail. En application de l article L.1332-2 du code du travail, nous vous convoquons donc à un entretien au cours duquel nous vous exposerons les motifs de la sanction ainsi envisagée et recueillerons vos explications eventuelles. Cet entretien aura lieu le 17 août 2015 à 17h45

au bureau de l'association, étant précisé que vous pourrez, si vous le désirez, vous faire assister à cette occasion par un membre du personnel de votre choix. Veuillez agréer etc.... "

Je n'ai pas la liste des salariés et ne sais comment les contacter. Je tiens à ce qu'il y ait un témoin de cet entretien bien entendu. Merci par avance de votre 1ère réponse rapide. Dans l'attente de vous relire. Salutations.

Par **P.M.**, le **07/08/2015** à **13:17**

Alors effectivement, vous ne pouvez lors de l'entretien préalable que vous faire assister et obligatoirement par un autre membre du Personnel...

Par **aumtoulouse**, le **07/08/2015** à **13:22**

Merci beaucoup, le plus compliqué sera de récupérer la liste des salariés, leur coordonnées et de s'assurer de leur présence à l'entretien. Autant écrire, "venez seule"...cordialement.

Par **shamanniac**, le **07/08/2015** à **15:02**

L'assistance n'est pas obligatoire. Le plus important est de plaider votre cause auprès de l'employeur. Si vous avez des arguments juridiques démontrant que vous n'avez pas commis de faute par exemple et qu'il ne peut donc pas vous licencier.

Par **P.M.**, le **07/08/2015** à **15:29**

Evidemment que l'assistance à l'entretien préalable n'est pas obligatoire, je ne vois pas qui pourrait l'obliger, mais l'intéressée doit avoir ses raisons puisqu'elle indique:
[citation]Je tiens à ce qu'il y ait un témoin de cet entretien bien entendu[/citation]
D'autre part, il n'est pas question de licenciement puisque c'est une sanction qui ne peut pas aller jusqu'au licenciement d'après la convocation et la référence au Code du Travail...

Par **chatoon**, le **07/08/2015** à **16:53**

Si l'association licencie après cette seule lettre de convocation se bornant à prévoir une simple sanction sans envisager de licenciement, il y aura irrégularité de procédure, mais cela ne remettra pas en cause l'appréciation des motifs de licenciement et ainsi l'éventuelle cause réelle et sérieuse de licenciement.

Par **aumtoulouse**, le **07/08/2015** à **19:04**

Il ne s agit pas de licenciement, le modérateur l a bien compris. Une sanction, nous attendrons de voir laquelle. La seule question était de savoir si qq d autre pouvait m'accompagner. Je sais aussi me défendre. C est simplement une association qui abuse de ses salariés. Une sorte d'esclavage moderne qui consiste à tirer les gens vers le bas en profitant de leur crédulité et de leur ignorance des lois et de leur compréhension. De la peur des instances... nous payons pour aller travailler en fait. Au mépris des lois parfois. Merci à ce site que je recommanderai pour la rapidité, la clarté et la concision des réponses. Salutations

Par **P.M.**, le **07/08/2015** à **19:05**

Le vice de procédure ne remettra pas en cause à lui seul le motif du licenciement mais cela ne veut pas dire qu'il ne serait pas abusif...