

# Convocation a un entretien préalable

## Par Visiteur, le 08/11/2016 à 07:51

Bonjour,

Je voudrais avoir un avis sur une lettre recommandé recu ce jour ..

copie ci joint;

convocation a un entretien préalable.

Monsieur

Nous vous informons par la présente que nous sommes amenés a vote égard une éventuelle mesure de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'a un licenciement pour faute grave. En application des dispositions légales et conventionnelles applicables, je vous recevrai, en ma qualité de Directeur de Ressources Humaines,, accompagnée de Mr ...., Directeur délégué, aux fins d'entretiens préalable le .....

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise. Nous vous prions ......

Qu'encoure t il? un licenciement définitif? un avertissement? une mise a pied? Quel recours face aux 2 responsables qui auront plus d'arguments en sa dé faveur ...? Que veulent dire le terme " aux fins d'entretiens préalable le ...."

Je précise qu'il continue a travailler et qu'il y a pas eus de ruptures de contrat, est ce normal ? meme si a terme le liciement est l'issue fatale

Quels conseils pouvez vous me donner?

merci de votre aide

Cordialement

#### Par P.M., le 08/11/2016 à 08:13

#### Bonjour,

La sanction encourue est effectivement un licenciement qui, s'il est prononcé pour faute grave, est privative du préavis et de l'indemnité de licenciement...

La rupture du contrat de travail donc le licenciement, ne pourrait être prononcé que 2 jours ouvrables après l'entretien préalable...

L'employeur n'a pas prononcé de mise à pied conservatoire, mais ce n'est pas obligatoire... Il est à noter que lors de l'entretien préalable l'employeur ou son représentant ne pourrait être assisté que dans la mesure ou le salarié le serait lui-même mais je lui conseillerais de l'être de préférence par un Représentant du Personnel...

L'entretien préalable sert à recevoir les explications du salarié sur les fautes reprochées qui lui seront dévoilées à ce moment-là...

### Par Visiteur, le 08/11/2016 à 08:16

merci de votre réponse donc pour vous c'est un licenciement . et pas de recours possible? Il ne veut pas se faire assister d'un représentant du travail. Croyez vous que cela donc serait utile si la décision est irrévocable. merci

## Par **P.M.**, le **08/11/2016** à **08:19**

Ce n'est pas encore un licenciement irrévocablement sinon l'entretien préalable ne servirait à rien...

L'intérêt d'être assisté c'est que le témoin pourra rédiger un compte-rendu de l'entretien... Un recours est toujours possible s'il y a matière à contester la sanction...

Par Visiteur, le 08/11/2016 à 08:29

merci a vous pour vos réponses cordialement