



mise à pied conservatoire

Par **yucatan**, le **04/10/2011** à **21:13**

Ma patronne m'appelle dans son bureau lundi matin et me tend une lettre avec en objet: convocation à un entretien préalable de licenciement, lettre remise en main propre contre décharge. Le choc. Je ne m'y attends pas. Suit:

"Monsieur, J'ai pris connaissance de fait vous concernant qui pourrait entraîner votre licenciement immédiat..."

Date d'entretien préalable précisée, notification du fait que je peux être assisté. Puis, que je suis mis à pied en attendant une décision définitive.

Je ne vois pas ce que j'ai pu faire qui mérite ceci. Le motif ne m'est pas exposé, même pas oralement. Juste cela. La mise à pied prend effet sur le champ. Je pars après avoir signé cette lettre en me demandant ce que j'ai pu faire.

Ma question est la suivante: Le motif aurait-il du être spécifié?

Merci par avance de vos réponses.

Par **P.M.**, le **05/10/2011** à **17:39**

Bonjour,

Le motif n'a pas à être indiqué dans la convocation à l'entretien préalable mais seulement son objet : une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement et pas plus pour la mise à pied conservatoire...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors du dit entretien préalable, de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité est apparemment rappelée dans la convocation avec le cas échéant l'adresse où vous pouvez retirer la liste comme c'est obligatoire...

Par **yucatan**, le **05/10/2011** à **19:24**

merci pour votre réponse.