



CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

Par **ANL**, le **04/04/2013** à **18:14**

Bonsoir,

Je me retrouve aujourd'hui avec mon conjoint qui à reçu cette lettre en mains propres cet après midi.

J'ai effectué quelques recherches mais je ne trouve pas réponse à ma question. Il semblerait qu'une histoire de produit a DLC dépassés soit en cause. Ces faits ce sont déroulés il y a environ 3 semaines. Lors de l'avertissement "verbal" fait, le directeur a laisser entendre qu'il y aurait des suites .

La formulation est la suivante :

Objet : Convocation à un entretien préalable

"Faisant suite aux faits constatés dernièrement dans le cadre de vos fonctions, nous devons vous informer que nous sommes amenés a envisager à votre égard une sanction."

La suite de la lettre donne donc le lieu, la date , ainsi que les formalités d'accompagnement. Il semblerait qu'un employés ai déjà reçu la même lettre et qu'il s'est vu sanctionné par un avertissement.

J'ai cru comprendre que lorsqu'un licenciement est envisagé, cela doit être explicitement écrit dans la lettre, hors ici ce n'est pas le cas.

Ma question est donc simple, s'agit-il dans ce cas -ci d'une convocation préalable a une saction "simples" ou celle a u liscenciement ?

Vous remerciant par avance

Par **P.M.**, le **04/04/2013** à **18:28**

Bonjour,

Sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable, un simple avertissement écrit ne nécessite même pas une convocation à un entretien préalable mais l'employeur peut renoncer à une autre sanction à son issue...

Effectivement, lorsque la sanction envisagée peut aller jusqu'au licenciement, normalement cela doit être indiqué dans la convocation et donc il ne devrait pas pouvoir être prononcé...

Je conseillerais au salarié de s'y faire assister de préférence par un Représentant du

Personnel...

Par **ANL**, le **04/04/2013** à **18:33**

Merci pour votre réponse si rapide.

Je voulais être sûre d'avoir bien compris les infos que j'avais pu trouver sur internet.

Je n'ai pas le règlement intérieur de l'entreprise mais, il semblerait que de manière systématique, cette entreprise applique les convoations préalables même pour de "simples" avertissement.

Nous allons essayer de nous "rassurer" et rdv le 15 pour avoir le fin mot de l'histoire

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/04/2013** à **18:39**

En tout cas la sanction prononcée doit effectivement figurer au règlement intérieur...