



Droit du travail pour licenciement pour faute grave

Par **isabelle bertaudon**, le **31/08/2017** à **11:57**

Bonjour,

Suite a une enquete interne j ai ete convoqué fin juillet a une audition . des faits on ete "evoqués" j ai donné des explications ..j ai signé tout ca et ce document a ete remis a ma hierarchiedepuis j entend d autres " faits" non évoqué a cet entretien ... je dois bientôt etre convoqué par LRAR a un entretien prealable .. a cet entretien se peut il que d autres " faits " non évoqué a l enquete interne " me soit reproche dont je n ai pas eu connaissance ? a cet entretien combien de personnes peuvent y assister face a moi ? peut on " accuser" sans preuves concretes et visibles ? peuvent ils se servir de camera" public" vu que je travail dans une banque ? actuellement en maladie ...puis je etre convoqué pendant mon arret " comment me defendre seule ? merci de vos reponses

Par **P.M.**, le **31/08/2017** à **15:40**

Bonjour,

Il faudrait connaître les conditions de cette "audition", de quelle manière vous y avez été convoquée et si vous aviez la possibilité d'y être assistée...

Je note, sauf omission de ma part, qu'il n'est pas prévu une telle "audition" notamment à l'[art. 25 de la Convention collective nationale de la banque](#) si c'est celle-ci qui est applicable...

Lors d'un entretien préalable à sanction vous avez la possibilité d'être assistée par un autre membre du Personnel et je conseillerais que ce soit par un Représentant du Personnel, lorsqu'il est mentionné qu'elle peut aller jusqu'au licenciement, en absence d'Institution Représentative du Personnel, vous avez la possibilité aussi d'être assistée par un Conseiller du Salarié choisi sur la liste établie par l'autorité administrative...

L'employeur a la possibilité aussi d'être assisté par un seul membre du Personnel surtout dans la mesure où vous l'êtes aussi...

S'il y a sanction, l'employeur devrait être en mesure d'apporter des preuves ou témoignages pour la justifier recueillis par des moyens légaux, sachant que normalement vous devez avoir connaissance des moyens de surveillance du Personnel mis en oeuvre...

Vous pouvez être convoquée même pendant un arrêt-maladie mais pouvez demander d'y être représentée si vous ne pouvez pas vous y présenter à la place d'y être assistée même si cela présente un certain inconvénient si l'employeur n'accepte pas...

Par **isabelle bertaudon**, le **31/08/2017 à 17:38**

desolee P M je ne suis pas une " specialiste " des forums c est une premiere

Par **P.M.**, le **31/08/2017 à 17:45**

Les lecteurs auront du mal à suivre...

Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, je pourrais rapporter votre message privé...

Par **isabelle bertaudon**, le **20/09/2017 à 11:57**

bonjour suite nos dialogues et a force de preparer cet " entretien prealable de licenciement " et de me renseigner je souhaiterai savoir si il existe un delai de " prescription".
peuvent ils sortir un fait " averé" ou non qui se serait deroulé par exemple en l an de grace 2015? ou 2016? j ai cru entendre que si rien n avait ete relevé a l epoque ca ne peut pas pretendre pour d autres motifs a ajouter a l entretien .Et d autre part puis je avoir acces aux " preuves" ecrites avant pour pouvoir me defendre et pouvoir mieux m expliquer.... merci

Par **P.M.**, le **20/09/2017 à 12:56**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas invoquer des faits remontant ou dont il a eu connaissance depuis plus de 2 mois de l'engagement de la procédure et même en cas de faute grave suivant un délai plus réduit...

L'employeur n'est pas formellement obligé de vous fournir tous les éléments qu'il détient lors de l'entretien préalable...

J'ajoute qu'avant qu'un licenciement soit exécutoire s'il était prononcé, vous avez la possibilité de saisir la commission comme prévu à l'[art. 27 de la Convention collective nationale de la banque](#)...

Par **isabelle bertaudon**, le **20/09/2017 à 13:15**

merci ... et je compte bien agir et ne pas me laisser manipuler bonne journee