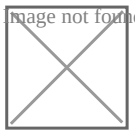

entretien suite a une faute grave

Par **boulou**, le **23/07/2012** à **09:34**

j'ai une une altercation avec ma direction (je suis chef de service avec le statut Agent de Maitrise)
Suite à cela, j'ai recu une convocation avec une mise a pied d'une semaine à titre conservatoire avec une sanction disciplinaire, sanction sera prise après mon entretien pour avoir ma version des faits. A savoir que sur la lettre, il n'y figure pas le motif de ce que l'on me reproche!!
Pouvez-vous m'aider dans ma démarche, car je n'ai jamais rien eut de tout cela, j'ai 20 ans d'ancienneté dans cette entreprise.
A savoir que ma direction harcele, agresse, et ment sans arret.
merci de votre retour et de votre aide
Cordialement

Par **P.M.**, le **23/07/2012** à **09:56**

Bonjour,
Normalement, s'il s'agit d'une mise à pied conservatoire, sa durée ne devrait pas être précisée mais elle dure le temps de la procédure et il devrait être précisé que la sanction peut aller jusqu'au licenciement...
Au niveau de la convocation, le motif n'a pas à être indiqué...
Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Par **Assistant juridique**, le **23/07/2012** à **10:00**

La lettre de convocation en vue d'une sanction disciplinaire ne doit pas obligatoirement contenir la raison de la convocation.

Source : http://assistant-juridique.fr/procedure_sanctions_salarie.jsp

Par **P.M.**, le **23/07/2012** à **10:14**

Justement, la convocation doit indiquer son objet : une sanction et éventuellement pouvant

aller jusqu'au licenciiement mais pas son motif, la raison étant un terme trop imprécis pour pouvoir être retenu et que n'utilise pas le Code du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés