



Convocation entretien pour faute

Par **joehawker**, le **12/08/2008** à **16:23**

bonjour,
j'ai reçu un LRAR de ma société qui me convoque à un entretien avec la phrase suivante dans le premier paragraphe:

"nous avons eu connaissance de faits constitutifs d'une faute qui nous amène à envisager une sanction à votre égard." "pour un entretien au cours duquel vous serez invité à fournir toute explication sur ce qui vous est reproché"

par la suite ce sont les phrases légales pour le lieu ou pour se faire assister.

mon problème est le suivant, je reconnais totalement les faits et j'ai présenté mes excuses à mon supérieur hiérarchique, mais là je ne comprends pas si c'est pour un licenciement ou pour une autre sanction ? (je croyais que ça devait être stipulé entretien préalable à un licenciement) et je ne sais pas si je dois me faire accompagner par un DP (on ne sait jamais) ? car je suis fautif et je ne veux pas me justifier outre mesure

Par **gadel**, le **14/08/2008** à **13:51**

une sanction c'est pas forcément un licenciement...

il n'est pas précisé "faute grave" donc, a priori... ce n'en est pas une.

L'idéal serait de consulter la convention collective pour savoir ce que tu encoures en fonction de ta faute.

Par **joehawker**, le **14/08/2008** à **14:11**

le pb c'est que ce n'est pas précisé dans le règlement intérieure, étant donné que le licenciement est une forme de sanction c'est la raison pour laquelle je suis inquiet

Par **gadel**, le **14/08/2008** à **15:39**

pas le règlement intérieur mais la convention collective... elle doit être disponible.

Le règlement intérieur ne stipule que les règles liées à l'entreprise elle-même, la convention collective aux entreprises de manières plus générale.

je te conseille d'aller jeter un œil sur ceci :

<http://www.lentreprise.com/3/1/4/article/3445.html>

ça te permettra de te faire une idée de ce que tu encoures en cas de licenciement... et si ta faute est sujette à licenciement

j'ajouterais qu'en cas de faute simple tu as tout droit aux assedic en cas de licenciement, même justifié.

Mais les sanctions peuvent aussi être une simple mise à pied, une retenue sur salaire, un simple avertissement...

bref ça dépend surtout de ta faute.