



Entretien préalable en vue d'un licenciement

Par **Fredhuo**, le **13/04/2012** à **14:56**

Bonjour,

voilà ma situation en date d'aujourd'hui et la chronologie des évènements.

Hier soir suite à une altercation avec un collègue sur notre lieu de travail, je lui ôta d'un brusque revers de la main sa casquette. Suite à cet évènement je fûs convoqué par la direction et fût dès lors mis à pied à titre conservatoire. Ce matin j'ai reçu une lettre recommandée confirmant cette sanction et me conviant à un entretien la semaine prochaine en vue d'un éventuel licenciement. Je ne me rends sans doute pas compte de la situation mais je trouve cet "éventuel licenciement" quelque peu excessif. Je n'ai pas touché physiquement le corps de cette personne et en deux ans d'activité au sein de cette société c'est le premier fait de la sorte qui m'est attribué, par ailleurs je souhaite assurément conserver mon emploi. Je suis quelques peu désemparé, en conséquence j'aimerais savoir comment me préparer à la suite des choses ?

Cordialement

Par **pat76**, le **13/04/2012** à **18:34**

Bonjour

Vous avez reçu la lettre de convocation aujourd'hui 13 avril mais à quelle date est fixé l'entretien préalable?

Vous avez des délégués du personnel dans la société?

Il a été précisé dans la lettre de convocation que vous pourriez vous faire assister par un conseiller?

Par **Fredinho**, le **14/04/2012** à **11:45**

Mon entretien aura lieu fin de semaine prochaine et il m'est marqué que j'ai la possibilité de me faire assister par un délégué ou un autre salarié de l'entreprise.
A vrai dire j'aurai aimé connaître d'un point de vu juridique la qualification des faits qui me sont reproché et quelle est la jurisprudence en la matière ?

Par **pat76**, le **14/04/2012** à **13:55**

Bonjour

La lettre de convocation à l'entretien préalable n'a pas d'obligation d'indiquer les faits reprochés.

Elle doit simplement mentionner que vous êtes convoqué à un entretien préalable en vu d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

La date, le lieu et l'heure de l'entretien.

Elle doit préciser que vous pouvez vous faire assister par un conseiller à choisir parmi les délégués du personnel ou les salariés de l'entreprise.

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?