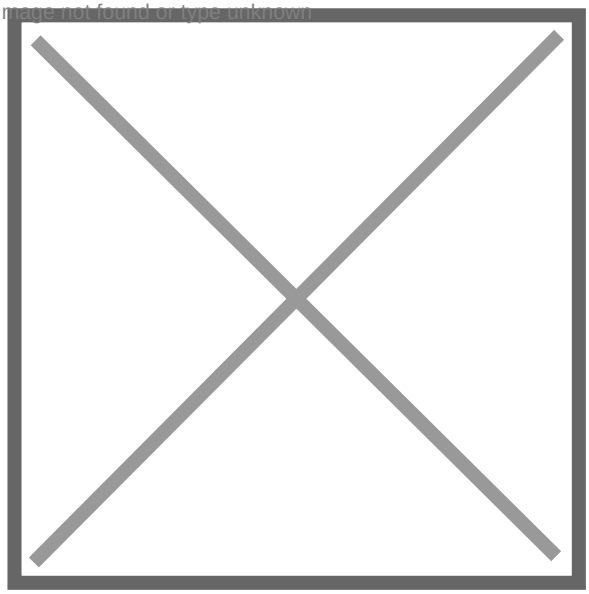
Image not found or type unknown



Pas d'objet dans la lettre préalable

Par **justlara**, le **26/06/2008** à **14:25**

Bonjour,

Je viens de recevoir une lettre en recommandée avec AR de la part de mon employeur.

"Objet : Convocation à un entretien"

On me rapelle mes erreurs commises depuis le mois d'avril, qu'il en déoule donc cette convocation à 16h, là où je travaille, le 4 juillet 2008. On me précise que je peux être accompagnée par un membre de l'entreprise pour cet entretien "préalable".

C'est en voyant ce mot "préalable" que je me suis mise à chercher sur le net. Préalable, mais préalable à quoi?
La majorité des internautes qui ont recu ce type de lettres ont eu affaire à un licenciement. Or, nul part, il n'est fait mention de sanctions, de licenciement ou autres.

Je compte évidemment me rendre à cet entretien. Mais que dois-je faire? Me préparer à une défense éventuelle sur ces erreurs? chercher un autre travail par anticipation?

Merci que ceux qui se sentent concernés de loin ou de près par ce problème puissent me répondre s'ils savent quoi me conseiller.

Par **JamesEraser**, le **26/06/2008** à **14:48**

Comment une sanction doit-elle être notifiée ?

Avant de prendre une sanction, **autre qu'un avertissement**, l'employeur doit convoquer le salarié **à un entretien préalable** en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié
est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

Comment contester une sanction ?

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes.
Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables.
Si un doute subsiste, il profite au salarié.
Consultable sur : http://www.travail.gouv.fr
Cordialement

Par **Accurse**, le **26/06/2008** à **21:14**

Entretien préalable à une éventuelle sanction lourde. Il s'agit là du premier acte de la procédure disciplinaire.

L'employeur vous reproche des fautes qu'il entend sanctionner lourdement, c'est à dire que la sanction pourrait avoir un effet sur le contenu ou l'exécution du contrat de travail (rétrogradation, mise à pied disciplinaire...)

A noter que [s]la convocation, manifestement, ne mentionne pas sans équivoque que le licenciement disciplinaire est envisagé, vous ne risquez donc pas d'être congédié[/s]. Si vous étiez licencié à l'issue de la procédure, elle serait irrégulière.

A noter que la convocation n'a pas à mentionner les griefs invoqués ou les sanctions envisagées: c'est précisément pendant l'entretien que la question sera évoquée.

Ce que vous devez faire:
- vous faire assister (non pas nécessairement pour être défendu, mais pour qu'il y ait un

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

témoin à l'entretien);
- vous préparer à répondre aux remarques de l'employeur.

Par **justlara**, le **27/06/2008** à **01:34**

Bonsoir Accurse,

Ce que vous dites me rassure en un sens. Nul part, vraiment, il n'est fait mention de licenciement, mise à pied ou sanctions. J'espère que je pourrai vous donner raison et qu'on ne va pas me congédier.

Reste cependant le terme "préalable", qui me pose question. Préalable à quoi?

Sinon, je reconnais les fautes notifiées sur la lettre, je compte en répondre. Mais préalable me fait penser que si mes explications ne conviennent pas, une grosse sanction m'attend, alors que le courrier se veut peu menacant, je me sens un peu piégée.

Merci de m'avoir lu.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés