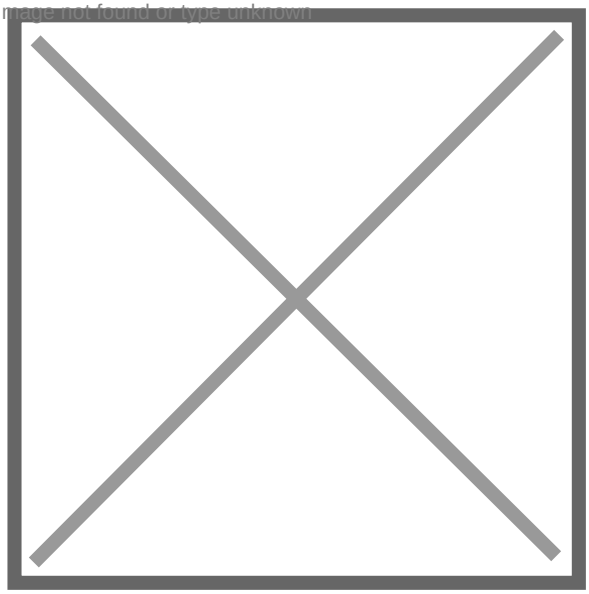
Image not found or type unknown



# Licenciement disciplinaire

Par **coco69**, le **29/10/2013** à **21:38**

Bonsoir,
Je viens d'être convoquée à un entretien pour sanction disciplinaire en vue de licenciement.
Il s'avère que la faute qui m'est reprochée n'a pas été commise par moi et je peux le prouver.
En effet, un salarié de mon entreprise s'est apperçu qu'il avait commis une faute grave et au lieu d'avouer et d'assumer son erreur et il a dit que cela venait de moi.
La faute est toute simple : ce salarié qui est responsable Comptable a dit que je ne lui avais pas fourni des factures (je suis responsable HA)
Or en fait il a tout simplement pas enregistré ni comptabilisé ces factures.
Quel est mon recours et quelle va être la suite
Merci pour votre aide

Par **moisse**, le **30/10/2013** à **09:10**

Bonjour,
Vous ferez part de votre position à l'employeur lors de votre entretien, vous demanderez à votre assistant de bien noter la doléance exprimée par l'employeur et votre réponse et de vous établir un compte-rendu.
Pour l'heure vous ne pouvez exercer aucun recours puisqu'aucune mesure ou sanction n'est prise à votre égard.
La suite : soit l'employeur accepte vos explications et donc annule toute idée de sanction, soit il maintient sa position et prend une sanction dans la gamme disponible, à savoir avertissement.....licenciement.

Par **coco69**, le **30/10/2013** à **19:31**

Merci beaucoup pour votre réponse
Conseillez vous que je me fasse assister?
Ou plutôt que je réponde par AR à toute la doléance de mon employeur?
Merci pour votre aide
Cordialement

Par **moisse**, le **31/10/2013** à **08:33**

Bonjour,
La présence d'un assistant est vivement conseillée. C'est tout d'abord un témoin des doléances exprimées par l'employeur et des réponses apportées par le salarié.
Toute doléance non exprimée par l'employeur, mais figurant dans la notification de sanction sera réputée nulle.
C'est aussi un intervenant qu'on espère qualifié et qui peut infléchir la réflexion de l'employeur.
Enfin il va établir, à la demande du salarié, un PV de l'entretien souvent fort utile en cas de suite contentieuse.
Il n'est pas interdit de contester les doléances de l'employeur par écrit, mais pour les connaitre il faut attendre la décision qui parviendra après l'entretien.
Il faut faire attention à ce qu'on écrit, comme je le dis souvent plus on en écrit, et plus on a de chances d'écrire une bêtise.

Par **pat76**, le **31/10/2013** à **14:41**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise ou bien devrez-vous choisir le conseiller sur la liste départementale des conseillers aux salariés que vous pourrez obtenir auprès de l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'entreprise?

Par **coco69**, le **07/11/2013** à **22:55**

Je viens de passer mon entretien et je me suis fait accompagner
Merci pour votre conseil
Tous les reproches qui m'ont été fait ne sont pas fondés
Dois- je faire une lettre de contestation ou dois-je plutot attendre leur réponse
Merci pour votre aide
Amicalement

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **moisse**, le **08/11/2013** à **08:49**

Bonjour,
Vous devez attendre la notification de la sanction si elle a lieu.
Vous devez en outre obtenir de votre assistant un PV énumérant aussi bien les reproches, les éléments de preuve de l'employeur que vos propres réponses.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés