



## Convocation à un entretien préalable au licenciement et mise à pi

-----  
Par ThierryFR

Bonsoir,

suite à un message précédent où j'évoquais mes difficultés à travailler en télétravail 5/5J, mon employeur a devancé ma consultation a la médecine du travail et a pris les devants et m'a envoyé une convocation en vue de me licencier.

J'ai dès aujourd'hui obtenu une liste de conseillers par la mairie pour être accomagné. Je compte appeler les plus pertinents dès demain matin.

J'ai assimilé que la messe était dite peu importe les éléments que je pouvais apporter pour ma défense. Je compte essayer de négocier une rupture conventionnelle.

J'ai fait le tour de tous les clients pour lesquels je suis intervenu les deux dernières semaines et aucun n'a a redire sur la qualité de mes interventions.

Je suis encore sous le choc mais déterminé à m'en sortir de la meilleure des façons. À ma connaissance, je n'ai pas failli à mes obligations.

Quels seraient vos conseils ? J'ai déjà pris contact avec les Prud'Hommes du département concerné et les autorités compétentes pour trouver un conseiller pour m'accompagner.

Logiquement, tous mes accès emails, et autres ont été bloqués.

Je n'ai aucune idée de ce qui m'attend.

Vos conseils seront les bienvenus.

Merci à vous.

-----  
Par kang74

Bonjour

Vous n'avez pas de CSE dans votre entreprise ?

Une faute n'a pas forcément à avoir avec vos compétences professionnelles .

Vu que vous avez supprimé votre conversation semble t il, j'ai du mal à retrouver le contexte .

NB : ce n'est pas un conseiller du salarié qui peut vous défendre devant le CPH mais un défenseur syndical .

Quand a lieu l'entretien ?

-----  
Par CToad

Bonjour

C'est ici avec un autre pseudo :

<https://www.forum-juridique.net/entreprise/social/teletravail-5-5-j-impose-par-l-entreprise-t47139.html>

Il faudrait déjà faire un point de votre contrat de travail : êtes vous en résidence fiscale à domicile ? C'est le seul moyen

à ma connaissance pour que l'employeur ait à vous financer gîte et couvert lorsque vous êtes sur son site. Or, il est du coup en droit de vous demander d'y rester pour y travailler du coup.

Vous dites « logiquement tous mes accès ont été bloqués » vous avez vérifié ?

Si c'est le cas c'est que la situation est conflictuelle il faudra être très franc avec votre conseil sur ce que vous avez fait ou pas pour que la situation en arrive là.

Proposer une rupture conventionnelle est une bonne idée mais pour qu'elle soit acceptée elle ne doit pas coûter plus cher à l'entreprise que votre licenciement si l'entreprise a des arguments fondés et votre licenciement + condamnation des prud'hommes si elle n'en n'a pas. Cela dépend essentiellement de votre ancienneté.

Et comme dit Kang vos compétences et la qualité de votre travail ne sont pas seuls en cause. L'entreprise peut aussi évoquer un comportement ou des paroles déplacées, ou une insubordination etc?

Tachez d'écouter votre conseiller

Cordialement

Ctoad

-----  
Par kang74

Merci, je la cherchais dans l'onglet travail

Dans le contexte, on ne peut que suspecter un licenciement pour faute pour insubordination .

Comme déjà dit dans l'autre discussion , la récente jurisprudence permet à l'employeur d'invoquer son obligation de prévention de santé et de sécurité à votre égard en ce qui concerne le choix de votre domicile , et de la distance avec votre lieu de travail .

Par de là, le fait de vous imposer d'être en télétravail ne découlerait que de ses obligations .

Bien évidemment, si dès le départ vous habitez à 250 km, je ne vois pas ce qu'il pourrait en redire .

Mis à part si votre contrat de travail permet là aussi, de passer en 100% télétravail sans votre accord : ce pourquoi je vous ai incité à faire étudier celui ci .

Enfin , la présence d'un conseiller du salarié n'est légitime que s'il n'y a pas d'instance représentative dans l'entreprise.

Article L1232-4

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

-----  
Par ThierryFR

Désolé pour le changement de compte mais comme mon employeur a désactivé mon compte Google Workspace, j'ai perdu tout mon historique, mes mots de passe, etc.

J'ai obtenu la liste des conseillers et je suis en train de l'éplucher pour être accompagné lors de mon entretien. C'est une petite structure (10 salariés).

J'ai bien noté une information très pertinente que vous avez tous relevé. Mes compétences professionnelles ne sont pas forcément remises en question (ce qui m'étonnerait vu la qualité de mes interventions et mon implication) mais l'insubordination est en effet le sujet en effet.

J'ai en effet remis en question des choix techniques de mon DG dans un chat interne à l'entreprise mais visible par tous les collaborateurs (qui théoriquement ne doit pas intervenir techniquement chez les clients). Je n'ai pas été véhément ou agressif mais juste relevé le fait que s'il installait des solutions dans son coin, il était aussi important pour nous de le savoir que pour lui de savoir ce que nous faisons chez nos clients.

En lisant tous vos commentaires, je réalise qu'en effet, cela est tout à fait relatif à de l'insubordination.

-----  
Par kang74

Je pense que c'est une insubordination ( petite) venant se rajouter à celle, principale, de ne pas vouloir être 5j/5 en télétravail de fait de la distance de votre domicile

Après comme déjà dit, si cette distance a toujours existé .

Suivant la forme du licenciement ( si licenciement il y a ) vous réfléchirez au bien fondé d'une contestation sur le fond .

Ce pourquoi il aut prendre des notes lors de l'entretien pour que ce qu'il vous reproche soit précis ... et daté si faute .

En effet un licenciement exige de respecter des délais de procédure d'ou ma question concernant la date de convocation et la date d'entretien .

D'ou l'absolu nécessité de garder bien toute communication , enveloppe et recommandé .

-----  
Par ThierryFR

Merci Kang,

J'ai pu échanger avec deux salariés (un alternant et un salarié) et il semble en effet que l'insubordination est bien fondée en ayant remis en question l'autorité de mon supérieur.

Je ne compte pas réclamer autre chose que la rupture conventionnelle et ne pas aller jusqu'au prud'hommes. J'ai manifestement dépassé les bornes en remettant en question mon supérieur en public et les faits sont bien fondés.

Je vais garder sous le coude l'option prud'hommes juste au cas où je n'aurais pas ma rupture conventionnelle mais à la vue de mon travail exemplaire sur le terrain durant un an, je pense que tout le monde y trouvera son compte.

Dans tous les cas, je vous remercie vous ainsi que la communauté de ce site pour tous vos conseils précieux et avertis. Je suis à présent armé pour défendre ma position et partir proprement de cette situation. La distance me pesait de toute façon et mon CV et mon expérience me permettront de rebondir.

-----  
Par kang74

On ne peut pas réclamer une RC : on peut la demander et l'employeur peut l'accepter si c'est dans son intérêt .

Le moment idéal pour faire cette demande est rarement le moment ou il peut faire valoir une faute et donc vous faire partir sans indemnités ...

Mais bon, vous pouvez tenter ...

-----  
Par ThierryFR

Je compte la proposer. Mon travail a été irréprochable durant ma présence dans l'entreprise. Je compte évoquer le fait de ne pas aller jusqu'au prud'hommes pour éviter tout conflit en espérant qu'avec la qualité de mon travail, on puisse se quitter proprement et sereinement. Je n'ai qu'une année d'ancienneté, cela ne leur coutera pas grand chose que de me l'accorder (enfin je le suppose).

-----  
Par CToad

Bonjour, de nouveau

Kang c'est à voir l'insubordination est légère (tchat interne, pas d'agressivité) et ne me semble pas justifier un licenciement sans indemnité mais au plus une cause réelle et sérieuse. Par de là, la rupture conventionnelle peut éviter bien des tracas à l'employeur et la négociation est possible. Il faut faire le point avec le conseil.

Thierry, tenez nous au courant il est toujours intéressant d'avoir les suites et conclusions. Permettez moi aussi de vous féliciter pour votre capacité de recul : bien des gens s'obstinent et s'abîment en voulant rester dans des environnements qui ne leur conviennent pas. Vous prenez soin de vous en décidant de tourner la page c'est une bonne chose, même si

ce n'est pas toujours évident  
Cordialement  
Ctoad

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Merci CToad, je ne manquerai pas de vous dire quel aura été le résultat. Je pense que cela pourra aider la communauté.

Je ne suis pas dans le conflit mais dans l'acceptation. La première réaction a été la stupéfaction, la seconde la colère puis après analyse et quelques échanges avec des personnes dignes de confiance, j'ai compris que j'avais dépassé les bornes en étant en conflit avec mon DG sur la place publique. Je ne vois aucune autre faute de ma part (en toute honnêteté). J'ai travaillé le week-end précédent pour migrer des données, j'ai aidé l'équipe durant la semaine et le jeudi je reçois le courrier. La seule chose qui peut entraîner une telle réaction aurait été de donner mon avis sur le fait que mon DG ne devait pas interférer dans des dossiers techniques déjà très sensibles. Malheureusement, je l'ai fait en "public" dans le chat de l'entreprise.

Je ne manquerai pas de vous donner la conclusion d'ici deux semaines.

-----  
Par ThierryFR

Update: Nouvel email envoyé sur ma messagerie personnelle + RAR :

Objet : Convocation à un entretien visio

Monsieur,

Je reviens vers vous concernant l'enquête en cours.

Dans le cadre des investigations que nous avons pu diligenter, nous vous invitons à vous présenter à un entretien par visioconférence, le lundi 8 avril 2024 à 16 heures avec Madame XXX (DRH). Nous vous invitons à vous connecter à l'heure dite par invitation séparée qui vous sera adressée à votre email : (email perso)

Sauf refus de votre part, cet entretien pourra être enregistré.

J'ai indiqué que pour l'heure j'attendais le retour de mon conseiller (il doit me joindre d'ici 48h) mais que pour l'heure, je refusais que l'enregistrement soit réalisé.

Que dois-je faire d'après-vous ? On parle de convocation mais ensuite il est évoqué une invitation...

Sérieux, je n'y comprends plus rien. Tout cela parce que j'aurais juste remis le DG à sa place ?

-----  
Par kang74

Vous ne dites pas si vous avez été convoqué à un entretien préalable et quand ( 3 eme demande de ma part ...)  
Donc on ne peut pas savoir si cette proposition de visio est l'entretien préalable ou pas .  
L'enregistrement peut être une bonne idée, s'il est effectué des deux cotés .

Il est bien dommage d'avoir répondu du tac au tac au lieu d'y voir peut être une ouverture vers une RC .

Je ne crois pas que l'objet de l'entretien préalable concernera juste cela .

Cela n'explique pas la mise à pied .

Par contre le fait de solliciter des clients dans le cadre d'un conflit avec l'employeur, suivant comment vous avez exposé cela, oui, ça peut expliquer le tout ( mise à pied + enquête)

Et là aussi, c'est dû à une trop vive réactivité qui vous nuit sérieusement ...

-----  
Par ThierryFR

J'ai reçu le premier courrier le jeudi 28 mars à 19h30 (email + RAR). Je suis mis à pied depuis cette période et jusqu'à mon rdv le 15. Théoriquement, je ne suis pas tenu de répondre à quelconque convocation (à ma connaissance).

-----  
Par kang74

Je ne comprends pas bien ...

Avez vous reçu une convocation à un entretien préalable à sanction ( la dénomination est claire et non équivoque), donc avez vous une date d'entretien préalable à sanction ?

Votre rendez vous ( le 15 donc?), c'est bien un entretien préalable à sanction vous stipulant que vous pouvez être accompagné ?

Je vous rappelle que les obligations qui vous lie à votre employeur existe toujours : par de là, est ce bien opportun de refuser de dialoguer avec lui ( même si oui, vous pouvez exiger de ne pas être enregistré) quand, justement, vous voudrez qu'il soit ouvert au dialogue dans le cadre d'une RC ?

Enfin dans le cadre de certaines enquêtes, le mise en cause a le droit d'être entendu : c'est même mieux pour l'employeur de le proposer

Après oui, si c'est juste une invitation vous pouvez refuser et attendre en étant mis à pied votre entretien préalable .

-----  
Par ThierryFR

Le RDV en présentiel est planifié le 15. Pourquoi m'"inviter" à une "convocation" durant cette période où je ne suis pas invité à communiquer avec personne, y compris la direction

-----  
Par ThierryFR

Cette visio me semble inappropriée compte tenu que mon licenciement est planifié le 15 et que je suis mis à pied. Théoriquement, rien ne justifie une visio jusqu'à mon entretien. Pour moi je considère cela comme une pression supplémentaire.

-----  
Par ThierryFR

Donc selon vous, en étant mis à pied, je devrais accepter cette visio ? J'ai une certaine confiance en vous et envers les contributeurs.

-----  
Par ThierryFR

Et oui j'ai reçu ce courrier sans équivoque :Convocation à un entretien préalable au licenciement et mise à pied (sujet de départ).

-----  
Par kang74

Et oui j'ai reçu ce courrier sans équivoque :Convocation à un entretien préalable au licenciement et mise à pied (sujet de départ).

Pour la visio, et, ou le 15 ?

Dans un forum, on n'a pas accès aux documents .

Et on a du mal à anticiper aussi vos réactions dans une situation donnée , surtout si l'objet de cet invitation n'est pas la convocation à l'entretien .

Si vous avez reçu un mail , vous devriez en connaître l'objet (enquête ?)

D'un coté il aurait été utile de récupérer des informations lors de cette visio

De l'autre, vous pouvez en donner qui vous nuisent par réactivité .

Donc peut être vaut il mieux attendre le 15 .

-----  
Par ThierryFR

Bonjour Kang ainsi qu'aux autres qui ont suivi cette conversation. Voici ce qui m'a été reproché et je remercie vivement le conseiller que j'ai trouvé sur la liste des conseillers fournie par la direction du travail :

Les choses qui me sont reprochées :

- J'aurais tutoyé un client (fortement improbable, je vouvoie tous les clients sauf ceux qui m'invitent à les tutoyer) : Mon conseiller a expliqué qu'il travaille pour de grandes entreprises et qu'il a déjà été invité à tutoyer des grands chefs d'entreprise et d'autres qu'il a vouvoyé pour différentes raisons (même lorsqu'il y était invité pour garder une certaine distance) ;

- J'ai contacté les clients durant ma mise à pied : J'ai expliqué que lorsqu'on reçoit une convocation en vue d'un licenciement pour faute grave ou lourde, on est chamboulés et cherche à essayer de trouver une raison ;

- Plusieurs salariés se seraient plaints parce que j'aurais trop parlé de ma vie privée. Je l'ai admis et mon conseiller a étayé en expliquant que lorsqu'un salarié est isolé pendant plusieurs semaines, il n'est pas anormal qui parle de sa vie privée lorsqu'il retrouve ses collègues, en particulier lorsque sa compagne (avec qui je ne vis pas) est atteinte d'une leucémie et qu'il ne peut pas lui confier tous ses tracas pour ne pas augmenter ses symptômes ;

- Comme le sujet précédent, un salarié aurait carrément envoyé un courriel pour lui dire que je l'avais contacté à titre personnel (et je sais que c'est une collègue qui a fait un Burnout, qui a le même traitement médical que moi et qu'en effet, je lui avais posé une question sur le dosage et qu'elle m'avait répondu). Là encore le conseiller a expliqué qu'il n'était pas forcément nécessaire d'envoyer un courriel au DG plutôt que de simplement me répondre que c'était hors de propos ;

- Il m'a été rappelé que j'aurais pu me rapprocher de mon lieu de travail comme cela avait été évoqué. J'ai été obligé de rappeler qu'ayant commencé en mars, je n'avais pas eu l'occasion de voir ma mère qui est décédée en juillet. Cela a remis en question mon déménagement car je n'avais plus de point de chute ;

- Enfin la raison la plus légitime est que j'ai remis en question les décisions du DG sur le chat public à l'entreprise lorsque j'ai identifié qu'un serveur avait été installé sans que j'en sois informé alors que le week-end qui a précédé, j'étais en pleine migration de l'infra de ce même client. On parle d'insubordination et c'est bien une raison valable (et à mon sens bien la seule valable).

En conclusion, mon conseiller a évoqué l'hypothèse d'une rupture conventionnelle qui permettrait de se séparer en bon termes et de contribuer à reconstruire ma vie dans ma région.

L'entreprise se réserve quelques jours pour prendre une décision. Pour l'heure, je suis toujours mis à pied mais dispose toujours du véhicule de fonction et du matériel associé (à l'exception de l'usage évidemment de la carte bancaire de l'entreprise).

Je ne manquerai pas de vous tenir informé de la conclusion.

-----  
Par kang74

Bonjour

Merci du retour ( la messagerie est un peu bizarre, pour voir le message il faut cliquer sur répondre )

Comme déjà dit, ne négligez pas la faute d'avoir sollicité la clientèle de l'entreprise, avec un outil professionnel hors cadre professionnel, et effectivement, si le chat est public, ça change un peu beaucoup les choses .

On va espérer qu'ils réfléchissent à la RC, ça va dépendre de votre ancienneté et de vos prétentions, ainsi que de leur ressenti après entretien sur votre posture... m'enfin cela les obligerait à vous payer la mise à pied ( mis à part si la sanction peut rentrer dans une MAP disciplinaire), des indemnités, et surtout savoir quoi faire de vous pendant encore 1 mois et demi .

Sur le fond, vos chances de contestation ne sont pas évidentes, ils ont bien pris la peine de faire les fonds de tiroirs pour avoir des éléments concrets ( même si certains sont moindres, l'accumulation fait son office) : là aussi le bénéfice ( et le risque pour l'employeur) pour vous de contester dépendra aussi de votre ancienneté .

Par contre sur la forme , vous avez oublié de demander une chose très importante : les dates de la connaissance des fautes !

Un licenciement pour faute,c'est une procédure précise à respecter, ce pourquoi vous devez garder toutes correspondances, enveloppes et AR inclus, car le non respect des délais , c'est un licenciement abusif de droit .

Je rappelle qu'on ne peut pas sanctionner une faute dont l'employeur a eu connaissance il y a plus de deux mois ... à la date de l'envoi de la notification de licenciement .

La date d'envoi ne peut être moins de 48h après l'entretien et plus d'un mois après celui ci .

Je reviens d'ailleurs sur la convocation : c'est" entretien préalable à sanction , pouvant amener jusqu'au licenciement", ou "entretien préalable à licenciement" ??

-----  
Par ThierryFR

Convocation à un entretien préalable au licenciement et mise à pied à titre conservatoire.

J'envisage à votre rencontre une éventuelle mesure de licenciement pour aller jusqu'au licenciement pour faute grave, ce qui m'amène à vous convoquer à un entretien au cours duquel je vous exposerai les motifs de la mesure envisagée et recueillerai vos explications et observations éventuelles.

J'ai contacté les clients avec ma messagerie personnelle puisque la professionnelle a été bloquée.

-----  
Par ThierryFR

Honnêtement, je suis prêt à jouer le jeu et être aussi professionnel que je l'ai été depuis le début de cette activité. J'ignore vraiment de quoi il va retourner mais compte tenu de la faible activité dans mon domaine, dans cette société et le contexte défavorable, je doute qu'il accepte volontier de me garder 45 jours de plus. Je pensais que la mise à pied impliquait tout de même d'être rémunéré. Si ce n'est pas le cas et si je n'ai pas la RC, je ne pourrai compter que sur mes 14 jours de CP si j'ai bien compris.

-----  
Par ThierryFR

Concernant les fautes, je doute qu'elles datent de plus de deux mois. Je suis assez convaincu qu'elles ont toutes été rassemblées durant les deux dernières semaines (d'où ma mise à l'écart la semaine précédente d'un retour d'expérience où mon travail avait pourtant été exemplaire) et où j'aurais pu enfin sortir de chez moi pour revoir un client et récolter quelques lauriers qui auraient bien fait plaisir (même si je les ai eus en privé par Teams de la part du client).

-----  
Par ThierryFR

Conclusion :

Objet : Notification de licenciement pour faute grave.

Monsieur,

Au cours de l'entretien que nous avons eu le 15 Avril 2024 , nous vous avons indiqué, en présence de Monsieur X qui vous assistait, les motifs qui nous amenaient à envisager l'éventualité d'un licenciement à votre égard.

.../...

Dans ces conditions, vos manquements caractérisant une violation grave et réitérée

de vos obligations professionnelles, les explications recueillies auprès de vous au cours de notre entretien ne nous ayant pas permis de modifier notre appréciation de vos fautes, nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute grave pour les motifs ci-dessus exposés.

Le licenciement prend donc effet immédiatement dès réception de cette lettre, et votre solde de tout compte sera établi à compter de cette date, sans indemnité de préavis, ni de licenciement.

Nous vous invitons à vous présenter à notre agence pour retirer votre solde de tout compte, votre certificat de travail ainsi que votre attestation FRANCE TRAVAIL. Il vous appartient en cette occasion de restituer le matériel de l'entreprise qui vous a été fourni, en m'informant par retour de mail, de la date de votre passage, ou en prenant rendez-vous.

A votre sortie des effectifs, vous conserverez le bénéfice des couvertures prévoyances et frais de santé selon les conditions prévues à l'article L911-8 du code de la sécurité sociale.

-----  
Par kang74

Convocation à un entretien préalable au licenciement et mise à pied à titre conservatoire.

S'il y a vraiment marqué cela dans la convocation, ils ont merdé dans la procédure.

J'envisage à votre rencontre une éventuelle mesure de licenciement pour aller jusqu'au licenciement pour faute grave, ce qui m'amène à vous convoquer à un entretien au cours duquel je vous exposerai les motifs de la mesure envisagée et recueillerai vos explications et observations éventuelles.

Y a vraiment marqué cela ???

Lors de l'envoi de la convocation ils ne doivent pas prouver avoir déjà pris leur décision niveau sanction : cela peut aller jusqu'au licenciement, ce n'est pas obligatoirement un licenciement.

Ce pourquoi aussi la notification de licenciement doit respecter le délai de 48h (= le temps de réfléchir) après l'entretien.

L'entretien a eu lieu quand ?

L'envoi de la notification (gardez bien enveloppe et AR) a eu lieu quand ?

Prenez rendez-vous lors d'une permanence à la maison de la justice et du droit avec tous vos éléments (les courriers enveloppes AR) et faites une chronologie datée des envois et réceptions depuis le départ.