



Convocation préalable à un licenciement

Par Mariepif

Bonjour, je suis rentrée de vacances le 04/08 et à ma prise de poste, j'ai eus la grande surprise d'être convoqué par mon directeur et ma responsable afin de me remettre une convocation préalable à un licenciement..
Je ne comprends pas, j'ai toujours eu toutes les félicitations pour mon travail rendu, jamais eu de racadrage ou autre, un entretien pro qui s'est super bien passé etc? en revanche mes 2 chefs d'équipes ne supportent plus les consignes et ont été pendant mon absences allées raconter des choses à mon sujet? Fautes sur mes plannings, que je ne prévenais pas les collaborateurs de leurs heures, que je ne faisait rien, que je leur déléguait tout mon travail etc ?
À savoir que ces 2 personnes étaient en arrêt depuis le 04/04 et ne sont revenues, pour une le 16/06 et l'autre le 07/07 ? et moi je suis partie en vacances du 17/07 au 03/08.

Du coup le 04/08 je me suis retrouvée avec une convocation préalable à licenciement, et ils n'ont pas voulu me donner de motifs, ni d'explications ?

J'ai quelques questions :

En objet il est écrit : Convocation préalable à licenciement

Ensuite : Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement

En application de l'article.. bla-bla-bla? entretien le 12/08 ? blabla

Vous avez la possibilité de vous faire assister bla-bla-bla ?

Et : « Nous vous dispensons d'activité jusqu'à nouvel ordre, votre rémunération vous étant maintenue pendant cette procédure »

Est ce normale d'être en dispense d'activité « rémunérée » ? Est ce comme une mise à pied conservatoire ???

Si une éventuelle faute grave ou lourde était la décision finale, serais-je tenue de rembourser ma dispense ???

Je ne comprends pas trop pourquoi mon courrier ne comporte pas la mention « mise à pied » mais « dispense » ???

Merci de vos lumières, car vraiment je ne comprends trop ce qu'il m'arrive, je ne pense pas avoir fait de fautes qui puissent mériter ce licenciement?.

En vous remerciant

Par Xav84

Bonjour,

"Est ce normale d'être en dispense d'activité « rémunérée » ? "Est ce comme une mise à pied conservatoire ???"

Si l'employeur ne veut pas prendre le risque d'avoir à vous payer cette période en cas de non licenciement pour faute grave : OUI, c'est une pratique classique.

Elle évite à faire une mise à pied qui peut se retourner contre lui.

"Si une éventuelle faute grave ou lourde était la décision finale, serais-je tenue de rembourser ma dispense ???"

NON, en aucun cas.

Le meilleur conseil est de, comme vous y êtes invitée dans le courrier, vous faire accompagner lors de l'entretien.

Par kang74

Bonjour

Est ce une convocation à entretien préalable au licenciement, ou à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement?

Dans le cadre de plainte d'harcèlement (par exemple), il n'est pas anormal de vouloir éloigner le " problème" le temps d'une enquête .

Les consignes, les plannings (et les heures sup ou changement) cela se prouve assez facilement .

Vous en saurez plus le jour de l'entretien .

En attendant, vous pouvez penser à garder toutes communication entre vous et votre employeur, et bien évidemment chercher un employé pour vous accompagner .

Par Mariepif

Bonjour c'est déjà fait, un membre du CSE m'accompagne à l'entretien.
Pour ce qui est de la convocation c'est pas pouvant aller à ?
C'est : Convocation préalable à un licenciement.

Par Mariepif

Bonjour, j'aurai une éventuelle question ..
Étant en dispense d'activité rémunérée, après notre entretien préalable, l'employeur a entre 2 jours et 1 mois pour m'envoyer sa décision finale. Mais pendant ce temps, serais je toujours en dispense d'activité rémunérée ? Ou il peut après l'entretien me mettre en mise à pied conservatoire ? Ou autre ?
Si jamais je ne reçois sa décision que dans 2 semaines, pendant ces 2 semaines est ce que je reste sur ma « 1ere notification » soit la dispense d'activité rémunérée ? Je ne sais pas trop comment ça se passe le temps de cette attente de décision après l'entretien préalable.
Merci bcp de vos réponses.

Par Xav84

Bonjour,

C'est une question qui doit systématiquement être posée lors de l'entretien préalable.

Par Mariepif

Ok mais ma question était : est ce qu'il est possible qu'après l'entretien, d'avoir une mise à pied après l'entretien alors qu'en principe on est en mise à pied ou en dispense d'activité avant l'entretien préalable ..
peut-on changer la 1ere notification ? Alors qu'en principe après l'entretien c'est une décision finale .. pas de 2ème convocation..
D'où ma question : pendant l'attente de la décision définitive qui peut aller de 2 jour à 1 mois

Par Xav84

Bonjour,

Oui, cela peut, être changé mais doit être évoqué lors de l'entretien préalable.

Par Mariepif

Merci ??
Du coup si il ne me le précise pas, je reste sur ma 1ere notification ? Soit en dispense d'activité rémunérée ?

Par Xav84

Avec des si...

Par Mariepif

Bonjour ? avec des si ? je pose une question, oui avec des si .. ma question étant si il ne le précise pas est ce que je

reste comme tel en attendant la décision finale ? , si vous me dite que cela peut être changé lors de l'entretien ok, en revanche si je ne pose pas la question et queil ne me dise rien ?

Je n'y connais rien et en 28 ans de travail, je n'ai jamais été reçu pour un avertissement ou autre et encore moins pour un licenciement, c'est pour cela que je demande conseil ?

Merci

Par hideo

Bonsoir,

Dans la lettre de convocation on utilise en général pour un éventuel licenciement ,puisque ce n'est qu'à l'issue de l'entretien que l'employeur doit prendre la décision.

Si l'on indique clairement pour un licenciement ,cela veut dire que la décision est déjà prise, ce qui fausse l'objet de l'entretien.

Lors de l'entretien,c'est la première remarque qu'il faudra faire et il faudra bien écrire la réponse de l'employeur et la faire figurer dans le compte rendu final .

Si l'affaire va jusqu'au CPH , ce compte rendu sera une pièce importante à joindre au dossier .

Bien que cela soit rare, notons que la mise à pied prononcée le surlendemain de l'entretien préalable au licenciement, en indiquant qu'elle est conservatoire et prononcée « dans l'attente de la réception du courrier de licenciement », est bien une mise à pied conservatoire (cass. soc. 4 mars 2015, n° 13-23228 D).

Cordialement

Par Mariepif

Bonjour, merci pour toutes ces précisions, en effet dans l'objet c'est écrit :
Convocation préalable à un licenciement

Le début de la lettre commence par :

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement.

En application blabla

Le ?. Blabla

Vous avez la possibilité de vous faire assister blabla

Nous vous dispensons d'activité jusqu'à nouvel ordre, votre rémunération étant maintenue pendant cette période

C'est pour cela que je ne comprend pas à aucun moment il est écrit « éventuel » et aucuns avertissement ni ne serais ce un entretien de racadrage depuis mon arrivée dans l'entreprise.

Par kang74

En application de quel cadre légal ?

Il ne semble pas qu'on soit dans une procédure disciplinaire ...

Vous avez combien, d'ancienneté ?

Par Mariepif

Bonjour, voici le contenu de la lettre :

I, le 04/08/2025.

Lettre remise en main propre contre décharge

Objet : Convocation à un entretien préalable à un licenciement

Madame

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement.

En application des dispositions des articles L. 1232-2 à L. 1232-4 du Code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter :

le 12/08/2025 à 11h00 à l'agence?., bureau de la direction, pour un entretien avec moi-même, Directeur d'agence, sur cette éventuelle mesure.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Nous vous dispensons d'activité jusqu'à nouvel ordre, votre rémunération vous étant maintenue pendant cette procédure.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées

J'ai 1 an et 7 mois d'ancienneté

En vous remerciant

Par Mariepif

Bonjour ? avec des si ? je pose une question, oui avec des si .. ma question étant si il ne le précise pas est ce que je reste comme tel en attendant la décision finale ? , si vous me dite que cela peut être changé lors de l'entretien ok, en revanche si je ne pose pas la question et que il ne me dise rien ?

Je n'y connais rien et en 28 ans de travail, je n'ai jamais été reçu pour un avertissement ou autre et encore moins pour un licenciement, c'est pour cela que je demande conseil ?

Merci

Par Xav84

Bonjour,

Cela vous a été répondu par hidéo

"Bien que cela soit rare, notons que la mise à pied prononcée le surlendemain de l'entretien préalable au licenciement, en indiquant qu'elle est conservatoire et prononcée « dans l'attente de la réception du courrier de licenciement », est bien une mise à pied conservatoire (cass. soc. 4 mars 2015, n° 13-23228 D)."

Par kang74

Pourquoi parler de sanction et de licenciement pour faute grave ?

Rien ne le laisse penser dans la convocation , qui ne parle pas de sanction pouvant aller jusqu'au licenciement .

Une cause réelle et sérieuse est suffisante pour vous licencier, et cela même si elle n'est pas grave au point d'envisager une sanction .

Donc ne vous mettez pas martel en tête.

Par hideo

Bonjour,

Avec 28 ans d'ancienneté ,il va falloir que l'employeur développe et prouve une faute particulièrement grave pour ne pas risquer une requalification en cause réelle et sérieuse au minimum ce qui lui coûtera particulièrement cher en indemnités légal et supra légal selon la CCN dont vous dépendez.

Avec une telle ancienneté ,il faut que la faute soit très grave et particulièrement motivée et prouvée .

Surtout bien noter tout ce qui se dit lors de l'entretien et faire un compte rendu le plus détaillé possible .Surtout rester calme ,votre assistant pourra intervenir pour vous aider ,ce qui pourrait inciter l'employeur à changer d'avis sur la sanction finale.

Cordialement

Par Mariepif

Bonjour, non je n'ai pas 28ans d'ancienneté dans cette entreprise, je disais qu'en 28 ans ou je travaille je n'ai jamais été convoqué à un entretien de recadrage ou autre et encore moins pour un licenciement.

J'ai que 1 an et 7 mois dans cette entreprise, mais j'ai toujours été félicitée depuis ma prise de poste, j'ai mit bcp de choses en place etc?

Par hideo

Bonsoir,
Effectivement cela change tout ,car l'employeur ne risquer pas grand chose .Malgré tout ,il faut vous défendre et faire le compte rendu d'entretien .
Cordialement