



Entretien d'une mise à pied conservatoire

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **14:46**

J'ai assisté une collègue lors d'un entretien après une mise a pied conservatoire

Il y avait notre N+2 et N+3

Au début de l'entretien le.N+3 à annoncé que c'était un entretien pour un futur licenciement

Et le N+2 n'était pas d'accord car pour lui, c'était pour une future sanction

J'attends la sanction finale pour ma collègue mais pour le coup, je me demande si ils n'avaient pas déjà pris leur décision

Quel recours puis je avoir par rapport à cela ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/08/2023** à **16:18**

Bonjour,

Il faudrait savoir ce qu'indique la lettre de convocation mais s'il y a mise à pied conservatoire ceala devrait être un entretien préalable à un éventuel licenciement et même pour faute grave...

Effectivement la décision ne peut pas être prise avant la tenue de l'entretien préalable et même avant un délai de trois jours ouvrables après mais il faudrait savoir en quels termes précis cela a été annoncé car si vous vous posez la question, c'est que ça ne doit pas être aussi catégorique que cela..

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **17:28**

Pour la mise a pied, ils ont annoncé que c'était pour faute grave et pour un éventuel licenciement

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **17:30**

Ils ont d'ailleurs évoqué lors de cet entretien des faits qui remontaient à 2013, ont ils le droit ?
Si non comment puis-je intervenir ?
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **31/08/2023** à **18:01**

Ce ne sont pas des termes précis car lors de l'entretien préalable, il est bon que la personne qui assiste le salarié prenne des notes pour ensuite rédiger un compte-rendu...

Si l'entretien préalable est passé, il est un peu tard pour intervenir, pendant celui-ci vous auriez pu rappeler que des faits remontant à plus de 2 mois ne peuvent plus être sanctionnés et qu'un avertissement antérieur de plus de 3 ans ne peut plus être évoqué...

Maintenant, s'il est prononcé, c'est la lettre de licenciement éventuellement qui fixerait les limites du litige avec la possibilité pour le salarié de demander dans les 15 jours de sa notification par lettre recommandée avec AR des précisions...

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **19:11**

Merci beaucoup
Cordialement

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **19:36**

Si un employé fait une faute grave, ont ils le droit de regarder dans son dossier pour voir ses antécédents pour prendre une décision sur le problème actuel qu'ils rencontrent ?

Par **P.M.**, le **31/08/2023** à **20:24**

Eventuellement, puisqu'un avertissement y figure et peut être évoqué pendant 3 ans.. Les antécédents disciplinaires sont souvent pris en compte...

Par **Lukanathan**, le **31/08/2023** à **21:12**

Par contre si les faits remontent à plus de 3 ans, ont ils le droit ?
Car ils ont évoqué une sanction datant de 2014

Par **P.M.**, le **01/09/2023** à **08:42**

Bonjour,

Normalement, elle ne devrait pas pouvoir être évoquée...

Par **Lukanathan**, le **01/09/2023** à **14:50**

Merci