



## Convocation entretien prealable à licenciement

Par **Soleilnat47**, le **22/04/2019** à **11:58**

bonjour, rn je vais essayer d'être la plus concise possible. rn M=Manager; C=Collègue rn Les faits : rn Je suis en CDI depuis un peu plus de 2 ans au sein d'une grosse entreprise. Mon Manager a 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ma Collègue est en CDD et présente dans le service depuis 10 jours au moment des faits. rn A la suite d'une altercation lors d'une discussion informelle où seule mon Manager et moi-même étions présentes, mon Manager m'a agressée verbalement et reproché des faits non fondés, selon lesquels j'aurais été agressive avec l'une de mes nouvelles Collègues, arrivée 10 jours auparavant. Cette Collègue étant une amie de mon Manager. rn Il est important de noter que j'ai toujours eu la confiance de mon Manager et toujours été très bien notée lors de mes entretiens individuels de fin d'année. Je suis revenue travailler le lendemain (13 mars) puis en arrêt maladie pour une durée de 15 jours par mon médecin (du 14 au 28 mars). rn **[s]Le 14 mars[/s]**, n'ayant pas compris l'attitude de mon Manager, je lui envoie un mail (de ma boîte professionnelle vers sa boîte professionnelle) pour lui dire ce que je ressentais comme étant une injustice. J'informe mon Manager de propos tenus par ma Collègue à l'égard de mon Manager sur sa vie privée (la compagne de mon Manager travaille également dans l'entreprise mais dans un autre service), propos selon lesquels elle serait violente physiquement avec sa compagne. Ceci dans l'unique but de la confronter à la manipulation de ma nouvelle Collègue. rn **[s]Le 10 avril[/s]**, soit près d'un mois plus part, mon Manager me convoque en me disant que j'ai tenu des propos **diffamatoires** à son égard dans mon mail. Je lui confirme que ces propos m'avaient été divulgués par ma Collègue et en aucun cas par moi et qu'en aucun cas je n'avais répété ces propos à qui que soit d'autre qu'à mon Manager dans le mail que je lui ai adressé. Elle me répond qu'elle n'en restera pas là et que l'Entreprise non plus. rn A l'issue de cet entretien mon Manager dicte à ma Collègue une attestation (en lui demandant une copie de sa carte d'identité). rn **[s]Le 12 avril[/s]**, je reçois une lettre recommandée pour Convocation à entretien préalable, avec

suspension de mon activité, rémunérée, jusqu'au **[s]2 Mai prochain[/s]**, date de mon entretien. Pas de motif évoqué dans ce courrier.  
Etant donné le caractère "personnel" et non professionnel de ce qui m'est reproché, étant donné aussi la notion de "parole contre parole" des propos tenus à l'égard de mon Manager par ma Collègue, mon employeur peut-il, sur cette seule base, intenter une procédure de licenciement ?  
Je n'ai pas pu retourner au bureau, récupérer mes affaires... je me sens humiliée par la situation car je suis victime des mensonges de ma Collègue et ai l'impression d'être virée comme une voleuse et une moins que rien. L'attestation signée par ma Collègue est-elle valable aux yeux de la loi, peut-elle être recevable ?  
Peut-elle être utilisée par mon Manager pour déposer une plainte contre moi pour diffamation ?  
Je suis perdue, ne sais comment me défendre et comment éviter la pire des sanctions, le licenciement, totalement injustifié selon moi.  
Merci de votre aide et de vos précieux conseils.

Par **Visiteur**, le **22/04/2019 à 12:17**

Bonjour,  
Agissez rapidement en vous rapprochant du CPH  
<https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/contester-un-licenciement-indemnisation>

Par **morobar**, le **23/04/2019 à 08:11**

Bonjour,  
Il est un peu tôt.  
Il faut se rendre à la convocation avec l'assistance décrite dans la lettre de convocation, soit un salarié de l'entreprise soit un conseiller extérieur si défaut représentation du personnel.  
Actuellement vous êtes en mise à pied conservatoire en prévision d'un éventuel licenciement pour faute grave.  
Oh le CPH n'est pas compétent pour reconnaître le délit de diffamation, pas plus qu'un autre délit, compétence exclusive des tribunaux pénaux.  
Vous ne pourrez agir qu'en possession de la lettre notifiant le licenciement. Vous aurez grand intérêt à obtenir le compte rendu de l'entretien par votre assistant (avec copie de sa CNI) car l'employeur est tenu par les griefs qu'il va exposer et les explications recueillies à ce moment.