



Lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement

Par **mikado95200**, le **11/11/2011** à **10:13**

Bonjour,
Je viens de recevoir une lettre de convocation à un entretien préalable car mon employeur envisage de me licencier pour abandon de poste.
Je travaille comme télé-surveillant. Le jour des faits, j'ai eu un petit accrochage avec ma responsable et, étant énervé, j'ai déserté mon poste de surveillance pendant 10 minutes et suis allé prendre l'air, mon collègue prenant la relève.
La lettre de convocation parle d'un "licenciement pour faute" sans adjoindre l'adjectif qualifiant la gravité de celle-ci. J'ai déjà eu plusieurs accrochages avec ma responsable par le passé et je crains qu'elle profite de ce soi-disant abandon de poste pour se débarrasser de moi définitivement.
Je voudrais savoir, dans le cas où je suis licencié, si je percevrai mes allocations chômage. Dans le cas contraire, puis-je considérer ce licenciement comme abusif ? Honnêtement, je préférerais être licencié et toucher mes allocations mais si cela s'avère improbable alors je préfère garder mon travail. Que me conseillez-vous de faire pour ne pas sortir perdant de l'entretien ?

Par **pat76**, le **12/11/2011** à **18:10**

Bonjour
Dans la lettre de convocation, il est précisé que vous pouvez être assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable ?
Vous avez de représentants du personnel dans la société.
A quelle date avez vous reçu la lettre de convocation et à quelle date aura lieu l'entretien préalable ?
Vous aviez alerté votre direction par lettre recommandée avec avis de réception des problèmes relationnels que vous aviez avec votre responsable ?
Vous avez un témoignage écrit de votre collègue indiquant que votre absence du poste n'a pas durée plus de 10 minutes ?
Dans un premier temps, il ne faudra pas vous énerver pendant

l'entretien et exposer la situation dans son ensemble. N'hésitez pas à préciser que vous aviez déjà eu des accrochages par le passé avec votre responsable.rnrnEn ce qui concerne vos indemnités de chômage, même pour faute grave, vous y aurez droit.rnrnLes accrochages avec votre responsable étaient dûs à trop de pression de sa part concernant le travail?rnrnVous considériez cela comme du harcèlement moral?rnrnVous aviez des horaires de jour ou de nuit?rnrnQuestion vous avez eu une mise à pied conservatoire?

Par **mikado95200**, le **15/11/2011** à **14:12**

Bonjour,rnrnIl est oui précisé dans la lettre de convocation que je peux être assisté par un conseiller.rnrnJ'ai reçu ma convocation en mains propres le 10 novembre (et en RAR 2 jours après) et l'entretien a lieu le 21 novembre.rnrnJ'ai oui alerté ma direction par lettre RAR des problèmes relationnels que j'ai eu avec ma responsable.rnrnJ'ai demandé à mon collègue de faire un témoignage écrit du fait que mon abandon de poste n'a pas duré plus de 10 minutes.rnrnLes accrochages avec ma responsable étaient clairement dus à trop de pression concernant le travail. Je considérais cela comme du harcèlement moral.rnrnJ'avais des horaires de jour uniquement.rnrnJe n'ai jamais eu de mise à pied conservatoire.

Par **pat76**, le **15/11/2011** à **18:02**

BonjourrnrnVous avez le témoignage écrit de votre collègue mais il n'aura de valeur juridique que si vous avez la photocopie de sa carte d'identité qui devra être jointe au témoignage écrit.rnrnIl n'y pas eu de mise à pied conservatoire et il sera difficile à votre employeur de dire que vous avez commis une faute grave.rnrnVotre abandon fait suite à un accrochage verbal avec votre responsable et vous êtes revenu à votre poste le temps après vous être calmé, car l'accrochage vous avait irrité.rnrnVous avez gardé une copie de la lettre adressée à la direction dans laquelle vous faisiez état de vos problèmes relationnelles avec votre responsable?rnrnVous avez choisi votre conseiller sur une liste départementale ou parmi les représentants du personnel (si toutefois il y en a)?rnrnVous êtes toujours à votre poste actuellement?

Par **mikado95200**, le **15/11/2011** à **20:15**

Bonsoir,rnrnLe vent a malheureusement tourné. Mon collègue témoin, qui était jusque là en CDD vient de signer cette après-midi un CDI avec mon employeur et maintenant il refuse de témoigner en ma faveur.rnrnJ'ai oui gardé une copie de ma lettre adressée à la direction dans laquelle je faisais état de mes problèmes relationnels avec ma responsable.rnrnMon conseiller au jour de l'entretien est tout désigné : c'est le **délégué** du personnel de l'entreprise.rnrnJe suis toujours en poste actuellement.rnrnJ'ai un élément nouveau à vous communiquer. Cela fait plusieurs années que je travaille dans cette entreprise. Il m'est arrivé plusieurs fois d'être en retard à mon travail. Au bout de quelques retards, j'ai reçu une lettre d'avertissement. Puis il y a eu d'autres retards et une deuxième lettre d'avertissement; puis 2 ou 3 autres retards et une troisième lettre d'avertissement. Enfin, j'ai commis une faute professionnelle (j'ai laissé entrer un visiteur qui n'avait pas rendez-vous) qui a entraîné une quatrième lettre

d'avertissement en rapport avec cette faute. Il me semble qu'au bout des 2 ou 3 premiers avertissements, l'employeur aurait dû me licencier mais il ne l'a pas fait et voilà que sous le faux prétexte d'abandon de poste il veut me licencier et j'ai compris pourquoi : il s'agit d'une faute grave et, contrairement au cas d'une faute sérieuse (que constitue, en l'occurrence, mes retards récurrents), une faute grave ne me donne pas droit aux indemnités de licenciement ni aux indemnités de préavis. Mon employeur veut donc économiser de l'argent en prétextant une faute grave.

Le délégué qui va m'assister ne va pas prendre ma défense car j'ai oui dire que c'est un lèche-bottes. Que me conseillez-vous de faire pour percevoir l'intégralité de mon dû ?