À noter : L'appréciation de la présence de représentants du personnel doit se faire au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

Objet : Convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave ou lourde avec mise à pied conservatoire.

Lettre recommandée avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge?

À noter : En cas de faute, la procédure doit être engagée dans un délai de 2 mois à compter de la connaissance par l'employeur des faits fautifs. Le délai à respecter entre la date de réception par le salarié de la convocation et la date de l'entretien préalable est de 5 jours ouvrables minimum dans toutes les entreprises, qu'elles disposent ou non de représentants du personnel.

M...............,

Nous vous informons que nous envisageons à votre égard une mesure de licenciement pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute. ?

À noter : Indiquez seulement le projet de licenciement. La décision finale ne doit pas encore être prise. En effet, au moment de la convocation, l'employeur n'est pas censé savoir quelle sera la nature du licenciement, fautif ou non, et, s'il est disciplinaire, le degré de gravité de la faute. En conséquence, il doit prévoir toutes les éventualités possibles pour se protéger au maximum de toute réclamation du salarié.

Nous vous prions de bien vouloir vous présenter dans le bureau de M.......... le ........... à ....... heures, pour un entretien avec M............. sur cette éventuelle mesure. (Adresse du lieu où se déroulera l'entretien préalable), (date de l'entretien préalable), (heure).

Au cours de cet entretien, nous vous exposerons les motifs de la mesure de licenciement envisagée à votre égard et recueillerons vos explications.

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par un salarié de notre entreprise?

À noter : Cette possibilité doit toujours être précisée. à défaut, la procédure sera irrégulière, même si par la suite le salarié a été assisté pendant l'entretien.

Nous vous informons que les faits que nous vous reprochons ne nous permettent pas de vous maintenir au sein de notre entreprise pendant la durée de la procédure.

Variante 1 : Ainsi, nous vous notifions, à compter de ce jour, une mise à pied à titre conservatoire dans l'attente d'une décision définitive.

Variante 2 : Nous vous confirmons la mesure de mise à pied conservatoire qui vous a été notifiée verbalement, qui se poursuivra pendant le temps de la procédure engagée à votre encontre et ce, jusqu'à la décision définitive à intervenir.?

À noter :

À noter : Lorsqu'elle n'est pas immédiatement suivie d'une procédure de licenciement, la mise à pied conservatoire peut être requalifiée en sanction disciplinaire. En outre, la mise à pied conservatoire est nécessairement à durée indéterminée ; à défaut, c'est une mise à pied disciplinaire. Dans ce dernier cas, en vertu de l'interdiction du cumul des sanctions pour une même faute, l'employeur ne pourra procéder au licenciement par la suite.

Veuillez agréer, M............., l'expression de nos sentiments distingués.

Signature