

LETTRE DE CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE

Vous n'avez pas à mentionner les griefs reprochés au salarié

Par un arrêt du 6 avril 2016, la Cour de cassation prévoit, sauf dispositions conventionnelles spécifiques, que **la lettre de convocation à un entretien préalable n'a pas à mentionner les éléments reprochés au salarié.**

Une incertitude existait du fait de deux décisions antérieures, par lesquelles l'employeur avait été condamné à verser des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, parce que la lettre de convocation ne précisait pas les éléments qui étaient reprochés au salarié.

La Cour de cassation répond que l'objet de l'entretien, précisé dans la lettre de convocation, permet le respect du principe de loyauté et des droits du salarié, qui peut utilement être assisté et se défendre lors de l'entretien préalable.

Pour rappel, la lettre de convocation doit prévoir :

- le cadre de l'entretien (en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement)
- la date et l'heure de l'entretien
- le lieu de l'entretien
- la possibilité pour le salarié de se faire assister

Le nom et la qualité de la personne qui recevra le salarié est une mention supplétive.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous accompagner dans la mise en œuvre des ruptures de contrat de travail.

tél. 01 40 49 02 19

www.cornillier-avocats.com