



Entretien préalable à sanction

Par **Inziladun**, le **07/10/2019** à **20:00**

Bonjour,
Je viens d'avoir un entretien à une éventuelle sanction disciplinaire mais mon employeur ne m'a pas dit quelle sanction je risquais. Aurais je du le savoir ?
Merci.

Par **morobar**, le **08/10/2019** à **06:51**

Bonjour,
Non au contraire. Ce serait une faute pour l'employeur d'annoncer la sanction dès l'entretien, puisque la loi lui impose un délai de réflexion avant de notifier la décision.
Même si, en pratique, la décision est déjà prise, il peut arriver qu'après réflexion, l'avis de l'employeur change.
Cela m'est arrivé plusieurs fois, ainsi qu'à d'autres je suppose.

Par **Lag0**, le **08/10/2019** à **07:36**

[quote]
Ce serait une faute pour l'employeur d'annoncer la sanction dès l'entretien, puisque la loi lui impose un délai de réflexion avant de notifier la décision.
[/quote]
Bonjour Morobar,
La question de [Inziladun](#) n'est pas de savoir quelle sanction était décidée, mais "quelle sanction je risquais"...

Par **Eric 92**, le **08/10/2019** à **07:38**

Bonjour,
En complément de la question, j'ai été confronté aussi à un entretien préalable

avant licenciement pour faute grave, mais concernant le délai de réflexion dont vous parlez, je ne sais pas si il y a eu ou pas une erreur de la part de mon ex employeur. J'ai été reçu à 17h dans le bureau de la Drh, ressorti vers 17h35, et j'ai reçu un recommandé signifiant mon licenciement le lendemain matin (recommandé posté par la Drh au bureau de poste avant 18h00). Donc ma question est de savoir si il y a eu réellement un délai de réflexion ? Car pour moi la décision était déjà prise, écrite et signée bien avant l'entretien . Qu'en pensez vous ?
merci

Par **Lag0**, le **08/10/2019** à **07:48**

Bonjour,

Concernant le délai, voir l'article L1232-6 du code du travail :

Article L1232-6

Modifié par [LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11](#)

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.

Par **Eric 92**, le **08/10/2019** à **07:51**

Merci pour votre réponse, dommage que je n'ai pas su à ce moment là...

Bonne journée.

Par **morobar**, le **08/10/2019** à **07:57**

Hello @lago et bjr aux autres lecteurs aussi,

La question de [Inziladun](#) n'est pas de savoir quelle sanction était décidée, mais "quelle sanction je risquais"...

Cette question n'a alors pas de sens, puisque la lettre de convocation à l'entretien comporte obligatoirement le niveau de sanction encouru.

J'ai donc compris la question comme elle aurait dû être posée.

Par **Inziladun**, le **08/10/2019** à **09:17**

Ce que je voudrais savoir c'est si je risque le licenciement alors que ce n'est pas stipulé dans le courrier ? Certains me disent que oui et d'autres non, que ça doit être stipulé "convocation à une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement" mais je n'ai pas l'indication "pouvant aller jusqu'au licenciement".

Par **morobar**, le **08/10/2019** à **09:43**

Effectivement le risque de sanction encourru doit être notifié dans la lettre de convocation
Code du travail L1332-1 et suivants

Par **Inziladun**, le **08/10/2019** à **09:51**

Donc si mon employeur envisage le licenciement ça aurait dû être indiqué dans le courrier de convocation ? Désolé, je n'y connais rien en droit du travail, je crois que je vais m'y mettre.

Par **Lag0**, le **08/10/2019** à **10:06**

Effectivement, lorsque la sanction peut aller jusqu'au licenciement, cela est indiqué sur la convocation.
La **convocation à l'entretien préalable de licenciement** adressée au salarié doit obligatoirement mentionner l'**objet de l'entretien (1)**.
Elle doit indiquer clairement qu'un licenciement est envisagé. À défaut, la procédure de licenciement mis en place est irrégulière (2).
<https://www.juritravail.com/Actualite/convoquer-recevoir-le-salarie-et-notifier-le-licenciement/Id/266414>