



Entretien préalable d'une éventuelle sanction

Par **mijeje91**, le **18/07/2012** à **00:08**

Bonjour,
Je fait appel à vous car dans le cadre de mon travail, j'ai eu ce soir un entretien préalable d'une sanction.
La raison de cet entretien était une absence jugé injustifié (enfant de 25 mois malade, à développé la scarlatine), ainsi qu'un ticket d'encaissement abandon débit.
A la suite de mon entretien les motifs retenus sont :
- Un ticket de caisse abandon débit qui fut régler la semaine suivant la constatation de ma faute en date du 17/05/2012
- Un encaissement d'un chèque sans provision une société en date du 01/02/2012.
Pour mes employeurs, ils considèrent que c'est un manque d'investissement au sein de la société et qu'ils se prononceront sur une sanction disciplinaire allant jusqu'à un licenciement possible.
Comment dois-je réagir ?
Quelles sont les lois qui peuvent mettre en avant un abus de pouvoir ?
Merci d'avance pour m'aider face à la grande machine qui est en route contre moi.

Par **DSO**, le **18/07/2012** à **10:00**

Bonjour,
Vous ne précisez pas la date de la mise en oeuvre de la procédure.
Cependant le Code du travail en son article L. 1332-4 indique :
"Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales."
Il semble dès lors qu'au moins le 2ème motif ne pouvait pas vous être reproché, sauf à ce que l'employeur démontre qu'il n'a eu connaissance des faits que moins de 2 mois avant l'engagement de la procédure, ce qui dans votre cas ne semble pas possible.
De plus je ne vois pas comment il peut vous être reproché d'encaisser un chèque qui s'est révélé être sans provisions !!!
Pour l'instant il faut attendre la notification de la décision de l'employeur avant de la

contester.
Par contre dans le courrier de convocation à entretien préalable à sanction, était-il précisé qu'une mesure de licenciement pouvait être envisagée?
Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **18/07/2012 à 18:31**

Bonjour
Vous avez été assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable.
Dans la lettre de la convocation à l'entretien préalable votre employeur avait bien précisé qu'il était envisagé de prendre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement?
Il est indiqué dans la lettre de convocation à cet entretien préalable que vous pouviez vous faire assister par un conseiller?
Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?
Pour l'affaire du chèque sans provision, DSO a raison, il ne peut pas vous être reproché surtout si ce fait que l'employeur considère comme une faute a plus de deux mois et qu'il en avait été informé il y a plus de deux mois avant la convocation à l'entretien préalable.
Vous êtes toujours à votre poste actuellement?

Par **mijeje91**, le **18/07/2012 à 23:01**

je vous note la lettre :
Lettre remise en main propre contre décharge :
Monsieur,
Nous vous informons que notre société est amenée à envisager à votre égard une sanction disciplinaire.
En application des articles L.1332-2 et suivants du code du travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le 17 juillet 2012 à 10h30 au bureau de Mme X pour un entretien sur une éventuelle mesure.
Nous vous informons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant à notre entreprise.
Je vous prie de croire, monsieur, en l'expression de nos salutations distinguées.
Voilà le courrier.
concernant les fautes :
- un ticket abandon en date du 17/05/2012 d'un montant de 288€
- Un chèque sans provision d'un montant de 2145,75€ en date du 01/02/2012.
pour eux c'est une preuve de mon non implication au sein de la société...
Mon absence du 05/07/2012 ne semble plus les intéresser.
En revanche ils m'ont dit oralement à la fin de l'entretien qu'ils me laisse jusqu'à fin juillet pour résoudre la facture d'un montant de 2145,75€ et au 02/08/2012 ils statueraient sur la sanction pouvant être un licenciement.

Par **DSO**, le **19/07/2012 à 08:50**

Bonjour,
Il s'agit donc d'une sanction disciplinaire qui ne peut pas aboutir à un licenciement.
L'employeur peut prendre une sanction autre qu'un licenciement (un simple avertissement ou une mise à pied disciplinaire de X jours).
Si l'employeur prononce un licenciement, celui-ci serait irrégulier et vous obtiendrez d'office à ce titre obtenir des dommages-intérêts pour défaut de procédure.
Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **19/07/2012 à 14:13**

Bonjour
Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?
La facture de 2145,75 euros, c'est celle du chèque sans provision?
Dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, il n'a pas été précisé que la sanction disciplinaire pouvait aller jusqu'au licenciement alors que c'est une obligation de l'indiquer lorsque cette sanction est envisagée.
Je vous confirme donc ce que vous a indiqué DSO, la sanction ne pourra pas être un licenciement.
A quelle date vous a été remise en main propre, la convocation à l'entretien préalable?

Par **mijeje91**, le **19/07/2012 à 20:37**

lettre remise en main propre le 06 juillet 2012

Par **mijeje91**, le **23/07/2012 à 00:30**

merci pour m'avoir éclairé sur ces différents points, je ne manquerai pas de vous tenir au courant sur l'évolution de mon problème durant les jours à venir.

Par **ORDA**, le **22/01/2016 à 09:19**

bonjour,
je suis convoqué pour le 28 janvier à 10 h 00 pour une éventuelle sanction disciplinaire qui peut aboutir à une sanction sans préciser pour quel faute je suis convoqué, que dois je faire ?

Par **Lag0**, le **22/01/2016 à 09:30**

Bonjour,
Le mieux est de vous rendre à cette convocation, éventuellement assisté si la sanction envisagée va jusqu'au licenciement.
Si vous ne vous y rendez pas, cela ne changera rien à la procédure mais vous perdrez la possibilité de connaître les faits qui vous sont reprochés et de vous en défendre.