



CONVOCATION POUR SANCTION DISCIPLINAIRE

Par **jmw**, le **01/12/2014** à **19:16**

Bonjour, rn rn J'ai reçu ce matin en mains propres une convocation en vue d'une sanction disciplinaire en application de l'article L.1332-2 du code du travail. rn Dans le corps du courrier, il n'est nullement mentionné les motifs de cette convocation. L'on précise juste que l'on veut entendre mes explications sur les faits qui me sont reprochés en me convoquant à un entretien préalable sans autres précisions quant aux faits en question. rn rn Au vu de certains commentaires sur le net, il semble que j'encoure un avertissement sans plus. Pouvez-vous m'éclairer à ce sujet en me disant si cela peut aller plus loin, et enfin me conseillez-vous de me faire assister tel que proposé dans le courrier et par qui ? rn rn Merci de vos éclairages.

Par **moisse**, le **02/12/2014** à **10:44**

Bonsoir, rn C'est cela. Le licenciement n'est pas envisagé, donc la sanction se bornera à un avertissement et/ou une mise à pied. rn Attention toutefois, s'il existe un règlement intérieur avec un barème, j'en ai connu qui indiquent des mises à pied entre 3 et 10 jours. rn Le salarié a le droit mais non l'obligation de se faire assister. rn ce droit est rappelé dans le corps de la convocation. rn S'il existe des institutions représentatives du personnel, l'assistant est obligatoirement un membre du personnel. Il vaut mieux choisir un élu ou un représentant syndical qui sont protégés et sont en général les plus "poilus" ou les moins impressionnables. rn S'il n'existe pas de représentation du personnel, l'employeur doit indiquer les lieux où le salarié peut trouver les noms et adresses des "conseillers du salariés". rn Le salarié les contacte et en retient un selon sa sensibilité ou sa disponibilité. rn Ensuite il faut aviser l'employeur de cette assistance extérieure afin que l'entrée dans les lieux de l'entreprise

soit autorisée (éviter les quiproquo au poste de garde ou à l'accueil).rnJe conseille toujours aux salariés de se faire assister et d'obtenir en fin d'entretien un PV de la part de cet assistant relatant exactement les griefs exposés par l'employeur et les moyens de défense du salarié.