Image not found or type unknown

Convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire

Par **LaBouye**, le **15/07/2016** à **17:13**

Bonjour,

J'ai reçu en lettre simple et recommandée une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.
(J'ai effectivement eu des absences répétées injustifiées, je pense que c'est pour ça)
Suis-je obligée de me présenter à ce type de convocation ?

J'ai cherché la réponse sans trouver vraiment de textes sur lesquels m'appuyer...
Merci pour votre aide !

Par **P.M.**, le **15/07/2016** à **19:21**

Bonjour,
Vous n'êtes pas obligée de vous présenter à l'entretien préalable même si je pense que c'est préférable de vous y rendre en y étant assistée...

Par **LaBouye**, le **15/07/2016** à **19:28**

Merci pour votre réponse.
J'ai demandé dans un 1er temps de le reporter car je suis en arrêt pour un lumbago donc pas pratique, je verrai à ce moment-là.
En revanche si jamais j'ai une convocation à un entretien préalable au licenciement par la suite je m'y présenterai c'est sûr, et j'assurerai ma défense seule car les délégués du personnel sont malheureusement en cheville avec la Direction.

Par **P.M.**, le **15/07/2016** à **20:09**

Normalement l'employeur ne peut pas vous sanctionner deux fois pour les même fautes si elles ne sont pas réitérées donc, il ne devrait pas prononcer une simple sanction puis ensuite vous convoquer à une entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...

Par **LaBouye**, le **15/07/2016** à **21:04**

Mais il pourrait par exemple décider que la sanction sera le licenciement et du coup on entrera dans la procédure de licenciement avec la convocation à l'entretien préalable etc...
Je sais qu'il ne peut par exemple pas demander une mise à pied et ensuite un avertissement ou vice versa pour la même faute.
Par contre, peut-il sanctionner avec une mise à pied puis avec un licenciement ?

Par **P.M.**, le **16/07/2016** à **08:43**

Bonjour,
Si la convocation indique que c'est un entretien préalable à sanction sans préciser qu'elle puisse aller jusqu'au licenciement ce n'est normalement pas celui-ci qui peut être prononcer et je vois mal l'employeur engager une double procédure...
Comme je vous l'ai dit :
[citation]Normalement l'employeur ne peut pas vous sanctionner deux fois pour les même fautes si elles ne sont pas réitérées donc, il ne devrait pas prononcer une simple sanction puis ensuite vous convoquer à une entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement...[/citation]
Donc cela répond par la négative à votre question pour savoir si l'employeur peut sanctionner par exemple par une mise à pied puis ensuite par un licenciement pour une même faute non réitérée...

Par **LaBouye**, le **18/07/2016** à **13:48**

Merci pour votre réponse.
J'ai entendu parler de mise à pied conservatoire qui pouvait avoir lieu avant le licenciement, c'est pour ça que je me posais la question.

Bonne journée à vous

Par **P.M.**, le **18/07/2016** à **17:03**

Bonjour,
Il convient de distinguer la mise à pied disciplinaire qui est une sanction prononcée après procédure et convocation à l'entretien préalable de la mise à pied conservatoire qui n'en est pas une et qui intervient normalement avant l'entretien préalable dans le cadre de la procédure de licenciement a priori pour faute grave...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés