



## sanction prévu par L'article L 1331-1 du Code du travail

Par **jean9722**, le **07/01/2012 à 13:12**

Bonjour,

Je suis prochainement convoqué par mon N+3 à un entretien pour sanction. Dans sa lettre qu'il m'a remis en main propre, c'est le seul "motif" apparent de la convocation. Il n'y a aucune évocation de la faute qui m'est reproché. Lors de la remise de la lettre, il m'a signifié qu'à la demande de mon responsable direct il était obligé d'envisager des mesures contre moi. Pour information, la veille, il y a eu un incident avec un de nos clients sensibles qui m'est visiblement reproché. Je dis visiblement car personne ne m'en a encore parlé directement mais je suis pas dupe. Le sujet peut être grave et ma responsabilité a été invoqué indirectement.

Question: "Comment préparer ma défense s'il n'y a aucune faute évoquée sur la lettre de convocation pour sanction?" D'après mon N+3, avec lequel j'ai une relation privilégié, mon responsable direct n'a pas que ça à me reprocher.

C'était la goutte de trop visiblement et sur cet incident, je suis serein. Mais je tiens à préciser que je n'ai jamais reçu de convocation, ni avertissement. Est-ce normal de me faire convoquer par mon N+3 et non par l'un de mes responsables directs? Si les faits sont suffisamment graves, pourquoi ne pas se dire les choses franchement via divers type d'entretien?

Merci de votre réponse rapide

Par **P.M.**, le **07/01/2012 à 14:48**

Bonjour,

Il est légal que dans la lettre de convocation ne soit pas évoqué le motif mais simplement l'objet de l'entretien préalable c'est à dire la sanction disciplinaire sachant que normalement en l'occurrence, elle ne peut pas aller jusqu'au licenciement...

Je vous conseillerais de vous y faire assister par une représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Par **jean9722**, le **07/01/2012 à 17:01**

Merci de votre réponse rapide.

Visiblement la procédure est normale. Par contre comment préparer une défense efficace si je ne sais pas vraiment ce qui m'est reproché?? Un entretien, ça se prépare. Dans mon cas, même si je dois être assisté d'un représentant ou autre, je ne connais rien de l'objet des torts qui me sont reprochés.

Par **P.M.**, le **07/01/2012** à **18:12**

Cela peut être effectivement un problème ou une difficulté mais c'est la procédure et l'entretien préalable est seulement destiné à recevoir vos explications, c'est seulement ensuite que l'employeur peut prendre sa décision en se réservant un jour supplémentaire de réflexion...

Ce qui ne vous empêche pas après de contester la sanction éventuelle...

Par **jean9722**, le **12/01/2012** à **08:02**

Bonjour et encore merci de votre aide.

A la suite de l'entretien et si la médiation n'a pas été favorable au vue de nos contestations/explications => devons nous prévenir notre interlocuteur de notre intention de saisir les prud'homme pour dénoncer la sanction?

Quelles sont les risques?

Par **jean9722**, le **12/01/2012** à **08:14**

pour que l'agissement du salarié soit reconnu comme faute (motif de sanction)=> la faute doit-elle impérativement être contractuelle ou prévu définit comme telle dans le règlement intérieur ou convention collective?

Par **P.M.**, le **12/01/2012** à **09:22**

Bonjour,

Je ne sais pas de quelle médiation vous voulez parler car l'assistance par un Représentant du Personnel n'en est pas vraiment une...

Vous n'êtes pas forcé lors de l'entretien préalable prévenir que vous entendez saisir le Conseil de Prud'Hommes, il vous suffirait de contester les faits qui vous sont reprochés et/ou la gravité de ceux-ci mais de toute façon la décision de l'employeur ne devrait pas vous être annoncée à son issue...

Le contrat de travail ne prévoit pas tous les agissements fautifs qui peuvent être sanctionnés par l'employeur et pas plus la Convention Collective en revanche le règlement intérieur doit énumérer les sanctions possibles et pour ce qui concerne la mise à pied disciplinaire sa durée maximale...

Par **kastro**, le **10/05/2017** à **18:47**

Motif invoqué par mon employeur soit disant j'aurai eu un derapage verbal avec la fille de mon employer qui celle ci travaille également et bénévole dans cette entreprise. Que dois-je faire puis-je me retourner contre mon employeur qui abuse de leur autorité et ne me paie pas mes heures supplémentaires (cuisinier).christophe

Par **P.M.**, le **10/05/2017** à **19:46**

Bonjour tout d'abord,  
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...