



## Contestation mise à pied disciplinaire.

Par **Oijkn**, le **04/06/2014** à **11:49**

Bonjour,

Suite à un entretien préalable afin de procéder à une sanction à mon égard pouvant aller jusqu'au licenciement, j'ai reçu une lettre recommandée AR me signalant ma mise à pied disciplinaire de trois jours.

Cependant selon l'article du code du travail L1332-2 :

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé. »

Or le courrier me convoquant à un entretien préalable, ne précise aucun objet de convocation. De ce fait, cette lettre ne respecte pas la procédure imposée par l'Article L1332-2 du code du travail et rend ainsi la procédure irrégulière.

+++++

Courrier reçu pour l'entretien préalable

+++++

Monsieur,

En raison des faits dont nous avons pris connaissance, notre société envisage de procéder à une sanction à votre égard pouvant aller jusqu'au licenciement.

Afin d'entendre vos explications et en application des articles L 1232-2 à L 1232-4 du code du travail, nous vous convoquons à un entretien préalable qui aura lieu le lundi 14 avril 2014 à 17h00 à mon bureau.

Au cours de cet entretien, vous pouvez si vous le souhaitez, être assisté par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

+++++

De ce fait, j'ai envoyé une lettre recommandée AR au PDG, en lui signalant l'irrégularité de cette procédure. Cela fait maintenant un mois que je n'ai pas de nouvelles de sa part, j'ai donc décidé de faire une saisine au prud'hommes à l'encontre de mon employeur.

Pourriez vous me préciser quelle démarche dois je entreprendre et comment remplir le document fournit par les prud'hommes ?

Puis je demander un dédommagement moral ou bien un dédommagement lié à la situation/entretien vexatoire ?

Cordialement.

Par **Lag0**, le **04/06/2014** à **13:22**

Bonjour,

La lettre de convocation de votre employeur est tout à fait correcte, il n'y a aucun vice de procédure à ce niveau.

L'objet de la convocation est bien indiqué dans la lettre :

[citation]En raison des faits dont nous avons pris connaissance, notre société envisage de procéder à une sanction à votre égard pouvant aller jusqu'au licenciement.

[/citation]

Cela suffit, l'employeur n'a aucune obligation de détailler plus. C'est lors de l'entretien qu'il présente les faits qui vous sont reprochés.

Je ne vous conseille pas de saisir le CPH sur ce seul critère, vous perdriez votre temps...

Par **Oijkn**, le **04/06/2014** à **14:08**

Merci pour votre réponse, pourtant j'étais sûr de mon coup !!!

Malheureusement je n'ai pas d'autre recours.

Par **alterego**, le **04/06/2014** à **20:02**

Bonjour,

Je partage l'ensemble des réponses de Lag0.

L'objet de la convocation est bien mentionné dans le courrier qui vous a été adressé.

La mise à pied n'avait pas à être précisée ; elle n'a pu être l'être qu'après l'entretien seulement. Sansction : mise à pied de trois jours. Un minimum.

Une saisine des Prud'hommes pour quel motif ?

"... pourtant j'étais sûr de mon coup !!!" Interdit !

Ce n'est pas un motif suffisant pour engager une procédure et c'est la meilleure façon de la perdre. vous ne pourriez, alors, vous en prendre qu'à vous-même.

Cordialement

Par **Oijkn**, le **04/06/2014** à **21:16**

@alterego

Merci pour votre réponse, en effet le motif n'est pas suffisant :(

Cordialement.