



## Délais pour mise en place de sanctions

Par **Shinshigami**, le **13/09/2016** à **17:29**

Bonjour, j'ai eu un entretien avec ma chef de service afin qu'elle m'expose ce qu'elle me reproche, le 12 août 2016. j'ai reçu un courrier daté du 18 août 2016 pour m'annoncer que j'avais 2 jours de mise à pieds. Nous sommes le 13 septembre et la sanction n'a toujours pas été mise en place et vue mon planning la semaine prochaine, ce ne sera toujours pas le cas.

Il me semblait que la sanction devait être mise en place dans le mois suivant l'entretien.

Merci d'avance pour vos réponses.

Shin

Par **P.M.**, le **13/09/2016** à **18:54**

Bonjour,

La notification de la sanction éventuelle doit intervenir dans le mois qui suit l'entretien préalable mais son exécution ne peut pas être différée c'est à dire que l'employeur devrait immédiatement fixer les dates de la mise à pied disciplinaire même si elle peut être fractionnée...

Par **Shinshigami**, le **13/09/2016** à **20:45**

Mon responsable m'a dit qu'il verrait plus tard et qu'il est obligé de me donner ces deux jours consécutivement.

Par **P.M.**, le **13/09/2016** à **21:02**

Donc, il a tout faux...

Par **Shinshigami**, le **14/09/2016** à **15:41**

Voici ce que j'ai trouvé,

### Sanction et délai

Entre l'entretien et la mise en oeuvre de la sanction, un délai minimum de deux jours ouvrables doit être respecté. La mise à pied ne peut pas intervenir plus d'un mois après le déroulement de l'entretien.

D'après ce que je comprend, mon entretien ayant eu lieu le 12 août 2016, la sanction ne peut pas intervenir après le 12 septembre 2016. Mais que faire si il veut quand même appliquer la sanction ?

Par **P.M.**, le **14/09/2016** à **15:53**

Bonjour,

Le texte que vous rapportez est rédigé d'une manière peu claire car une sanction ne peut pas être notifiée moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable et comme je vous l'ai dit plus d'un mois après...

A la limite, si l'employeur vous avait notifié la mise à pied disciplinaire le 12 septembre, elle interviendrait après cette date, en revanche comme je vous l'ai dit aussi, elle ne peut pas être différée, c'est à dire que l'employeur ne peut pas la laisser en suspend mais elle peut être morcelée...

Donc l'employeur ne peut plus faire appliquer la mise à pied disciplinaire et si c'était le cas, vous pourriez le contester et saisir le Conseil de Prud'Hommes si toutefois il était précisé que ce n'était pas à effet immédiat...

Par **Shinshigami**, le **14/09/2016** à **16:06**

Très bien merci beaucoup