



## Sanction disciplinaire prévenance de 4 jours

Par **ed274**, le **05/08/2023** à **10:28**

Bonjour,

J'ai reçu un avertissement pour sanction **disciplinaire**.

J'avais été prevenu le lundi pour un entretien le vendredi.

J'ai un contrat de travail avec l'entreprise X

Je n'ai pas été convoqué par mon responsable hierarchique mais par le responsable d'une autre entreprise Y pour laquelle je ne suis pas sur d'avoir un contrat de travail.

La RH de X le responsable Y et le grand patron de X et Y sont venus a cet entretien la veille de mon départ en vacance.

Ils m'imputent des erreurs commises pour l'entreprise Y.

Meme s'ils avaient respecté le délais légal peuvent il m'imputer des erreurs pour le compte de Y ?

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **05/08/2023** à **10:59**

Bonjour,

Pour un avertissement, l'employeur n'était m<sup>^</sup>me pas obligé de vous convoquer à un entretien préalable...

Au moins une partie de la réponse se trouve dans [cet autre sujet...](#)

Par **Visiteur**, le **05/08/2023** à **11:03**

Bonjour

Précisons que l'employeur doit respecter un délai de deux mois à compter du jour où il a eu connaissance du fait fautif pour engager des poursuites **disciplinaires**

Normalement, l'entretien ne peut pas se dérouler moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation, mais je ne sais pas s'il y a des cas particuliers. P.M. le précisera sans doute.

La notification de la sanction ne peut intervenir plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien .

Par **janus2fr**, le **05/08/2023** à **11:12**

Bonjour,

Comme l'a fait remarquer PM plus haut, pour un simple avertissement, l'employeur n'a même pas obligation de convoquer le salarié pour un entretien préalable, il peut directement lui envoyer la LRAR d'avertissement. Donc inutile, à mon sens, de s'offusquer du délai entre convocation et entretien non respecté dans ce cas...

Par **P.M.**, le **05/08/2023** à **11:18**

Comme je l'ai précisé, il n'y a pas lieu à un entretien préalable pour un simple avertissement...

Je rappelle les dispositions du 1er aliné de [l'art. L1232-2 du Code du Travail](#) :

[quote]

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.**[/quote]

Si l'employeur n'était pas fondé à notifier un avertissement pour des faits s'étant déroulés dans une autre entreprise où il n'aurait pas dû travailler, peu importe que les délais soient respectés, la contestation peut être basée sur de motif...

P. S. : Messaga croisé avec le précédent.