

- > Que peut faire un particulier employeur si son salarié casse un objet ? : Sanctions pécuniaires
- > Sanctions disciplinaires dans le secteur privé : Sanction (définition légale)

L. 1331-2

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

[service-public.fr](#)

- > Que peut faire un particulier employeur si son salarié casse un objet ? : Sanctions pécuniaires
- > Sanctions disciplinaires dans le secteur privé : Sanction (définition légale)

Chapitre II : Procédure disciplinaire

Section 1 : Garanties de procédure.

L. 1332-1

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

[service-public.fr](#)

- > Faute grave ou lourde commise pendant un préavis : quelles conséquences ? : Procédure disciplinaire
- > Sanctions disciplinaires dans le secteur privé : Procédure disciplinaire

L. 1332-2

LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

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.

L. 1332-3

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article **L. 1332-2** ait été respectée.

[service-public.fr](#)

- > Faute grave ou lourde commise pendant un préavis : quelles conséquences ? : Procédure disciplinaire
 - > Sanctions disciplinaires dans le secteur privé : Procédure disciplinaire
- [Dictionnaire du Droit privé](#)