

## Procédure disciplinaire :

# Que dit le code du travail?

**Article L 1332-1 :** 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.

**Article L 1332-2 :** 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 d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

**Article L 1332-3 :** 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.

**Article L 1332-4 :** Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

**Article L 1332-5 :** Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

# Avant l'entretien :

## Quelle est le point de départ de la procédure ?

L'engagement des poursuites est constitué en principe par la convocation à l'entretien préalable ou le cas échéant, par le prononcé d'une mise à pied conservatoire (Cass.soc 13 janvier 1993). **La procédure doit avoir débuté dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.**

## Qu'est ce que c'est qu'une mise à pied conservatoire ?

Si les faits reprochés au salarié sont d'une gravité telle que **son maintien en fonction est dangereux**, l'employeur peut prononcer une mise à pied dans l'attente de la sanction à intervenir (la mise à pied à titre conservatoire est forcément à durée indéterminée). Cette mise à pied doit être suivie immédiatement d'une convocation à l'entretien préalable en vue d'un licenciement. Elle interrompt la prescription des faits fautifs. **Le salarié est alors dispensé d'exécuter son travail, son employeur doit lui verser son salaire**, sauf s'il estime qu'il y aura licenciement pour faute grave ou lourde.

## L'entretien préalable est il obligatoire pour toutes sanctions disciplinaires ?

**Oui, l'employeur ne peut sanctionner son salarié qu'en respectant la procédure disciplinaire** qui inclue un entretien préalable. Mais lorsque la sanction envisagée est un avertissement, l'employeur n'est pas tenu d'observer la procédure de l'entretien préalable (Cass.soc 19 janvier 1989).

## Il y a-t-il un délai à respecter entre la convocation à l'entretien et l'entretien lui-même ?

**Non**, le Code du travail ne prévoit rien. Néanmoins la jurisprudence estime qu'un délai minimum **permettant au salarié de se préparer**, et notamment de trouver une personne pour l'assister est nécessaire (Cass.soc 19 mars 1991).

## La convocation à l'entretien préalable :

La convocation **doit être explicite** mais pas nécessairement indiquer le motif de la sanction envisagée (Cass.soc 17 décembre 1992). Elle peut se faire soit par remise en main propre d'une lettre contre récépissé, soit par lettre recommandée. **La lettre doit indiquée la date, l'heure, le lieu de l'entretien**, et rappeler que **le salarié peut être assisté**.

# L'entretien préalable :

## Qui peut se faire assister lors de l'entretien préalable ?

Les deux parties peuvent se faire assister, **et uniquement par une personne appartenant au personnel de l'entreprise** (Cass.soc 20 juin 1990).

## Quelles informations doivent être transmises au salarié pendant l'entretien préalable ?

**L'employeur doit indiquer le motif** de la sanction envisagée, et recueillir les explications du salarié. A défaut la procédure est dite nulle (Cass.soc 5 février 1992). L'absence du salarié ne peut lui être reprochée, l'entretien étant fait dans son intérêt afin de garantir ses droits.

## L'employeur est-il libre de choisir la sanction ?

**Oui**, l'employeur est, en principe, libre de choisir la sanction qui lui paraît adaptée au comportement du salarié (voir fiche sur les sanctions disciplinaires).

Par contre si, contrairement à ce qu'il avait initialement prévu, l'employeur envisage finalement l'éventualité d'un licenciement, **il doit alors recommencer la procédure**.

Si le salarié avait été mis à pied à titre conservatoire, et que son employeur décide de transformer celle-ci en mise à pied disciplinaire (suspension du contrat de travail pendant une durée déterminée), alors la durée de la mise à pied conservatoire s'impute sur celle de la mise à pied disciplinaire (Cass.soc 3 février 2004).

# Après l'entretien :

## Délais de notification de la sanction :

Si la sanction n'a pas fait l'objet d'un entretien préalable (avertissement, blâme, etc...), alors elle doit être notifiée dans les 2 mois après la connaissance des faits fautifs par l'employeur. Pour les sanctions nécessitant un entretien préalable, **la notification ne peut intervenir qu'un jour franc**

**après l'entretien** (exemple pour un entretien se déroulant le lundi, la notification n'est possible qu'après le mercredi à 0 heure), **et au maximum 1 mois après l'entretien** (sauf licenciement nécessitant l'accord de l'inspecteur du travail).

La maladie du salarié n'entraîne pas ni l'interruption ni la suspension du délai (Cass.soc 13 juillet 1993), il en va de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle (Cass.soc 17 janvier 1996). Seule l'action pénale interrompt le délai de prescription (Cass.soc 12 janvier 1999).

#### Que doit contenir la lettre de notification ?

**La notification se fait par lettre.** Cette lettre doit être transmise en main propre contre récépissé ou par recommandée. Elle doit contenir **les griefs** retenus contre le salarié, ceux-ci **fixent les limites du litige** (l'employeur ne pouvant plus invoquer un fait distinct, pour justifier la sanction prononcée, Cass.soc 26 janvier 1989).

**A défaut de motivation la sanction est injustifiée** (Cass.soc 21 janvier 1997).

#### A quel moment la sanction doit elle être exécutée ?

Aucun délai n'est fixé pour la réalisation de la sanction une fois celle-ci notifiée. Toute fois si celle-ci est **différée longtemps après sa notification** et sans explication, alors le juge considère que **l'employeur y a renoncé** (Cass.soc 10 juillet 2002).

Si le salarié subi une mise à pied disciplinaire alors qu'il est en arrêt maladie, la mise à pied n'est reporté que si le salarié fraude (Cass.soc 21 octobre 2003).

#### Peut-on refuser d'exécuter une sanction ?

**Non**, le salarié ne peut pas s'opposer à l'exécution de la sanction, **sauf si elle constitue une modification du contrat de travail.**

S'il s'oppose à une sanction ne modifiant pas son contrat de travail, il commet un acte d'insubordination constitutif d'une faute.

Suite à un refus (quelque soit la sanction), si l'employeur souhaite licencier le salarié il lui faudra recommencer toute la procédure.