



LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

La formulation des griefs

Un des principes juridiques fondateurs de l'Etat de droit est transposé dans le Code du travail par l'article L. 1332-1 qui édicte un principe général du droit du travail : « *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 ».

La garantie de procédure

Par son article L. 1332-2, le Code du travail institue une procédure disciplinaire que doit respecter l'employeur et en définit les modalités. L'employeur doit ainsi convoquer le salarié à un entretien préalable avant toute décision de sanction : « *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* ».

L'entretien préalable n'a pas pour finalité de communiquer une décision de sanction au salarié réputé fautif, mais fait obligation à l'employeur de faire état des griefs au salarié : « *Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié* ». L'audition du salarié doit lui permettre d'avoir la complète

connaissance des faits qui lui sont reprochés et l'autoriser en réponse à apporter ses explications et à développer son argumentaire pour y faire opposition.

Au titre des garanties de procédure, l'article L. 1332-2 reconnaît également au salarié convoqué le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable : « *Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise* ».

Par la suite, si à l'issue de l'audition du salarié l'employeur décide d'appliquer une sanction, celle-ci ne peut intervenir moins « de deux jours ouvrables », ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Qu'elle ait fait ou non l'objet d'un entretien préalable, une sanction disciplinaire doit toujours être notifiée au salarié par écrit et motivée.

La prescription de la faute

Le Code du travail institue un délai de prescription par son 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* ».

L'employeur dispose donc de deux mois à compter du jour où les faits commis par le salarié ont été portés à sa connaissance pour

le convoquer à un entretien préalable. Au-delà de ces deux mois il ne peut plus tenter d'action à l'encontre du salarié pour ces mêmes faits.

Le prononcé de la sanction peut néanmoins intervenir au-delà de ce délai. Cependant, l'article L. 1332-5 borne la durée globale de la procédure : « *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* ».