

L'ENTRETIEN ET LA SANCTION DISCIPLINAIRE



L'entretien est la première étape de la procédure disciplinaire que l'employeur est tenu de suivre s'il veut prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre d'un salarié qui aura pour effet d'affecter, immédiatement ou non, sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (mise à pied, rétrogradation...).

La convocation à l'entretien

La procédure débute par l'envoi ou la remise en main propre d'une convocation écrite mentionnant l'objet, la date, le lieu et l'heure de l'entretien préalable ainsi que la faculté pour le salarié de s'y faire assister. Par contre, la convocation n'a pas à évoquer les faits reprochés au salarié ni la sanction envisagée (sauf en cas de licenciement, car la convocation doit mentionner que la sanction peut aller jusqu'au licenciement). Les faits constituant la faute sont prescriptibles passé un délai de deux mois (aucune sanction ne peut être envoyée une fois passé ce délai). Le salarié qui ne répond pas à une convocation ne commet pas une faute.

Le choix d'un assistant

Le salarié doit bénéficier d'un « *délai raisonnable* » pour préparer sa défense (cinq jours en cas de licenciement) et choisir un assistant parmi les salariés de l'entreprise. Un conseiller extérieur ne peut être sollicité qu'en l'absence d'institution représentative du personnel (DP) et si la sanction envisagée est le licenciement. Le salarié est tenu de comparaître en personne. Il ne lui est pas permis de se faire représenter.

Le déroulement de l'entretien

L'entretien, qui n'est pas collectif, a pour objet de faire connaître au salarié les motifs de la sanction et de lui donner la possibilité de s'expliquer ou de contester les allégations de l'employeur qui, à ce stade, n'est pas tenu de produire des preuves. Sauf abus, les propos tenus par le salarié au cours de l'entretien ne peuvent constituer un motif de licenciement. Toutefois, les droits de la défense n'autorisent pas le salarié à enregistrer l'entretien à l'insu de l'employeur au moyen d'un magnétophone.

L'issue de l'entretien

Il est interdit à l'employeur de notifier sa sanction au salarié à l'issue de l'entretien. Il doit respecter un délai de réflexion de deux jours ouvrables minimum sans toutefois dépasser un mois après le jour de l'entretien. La notification de la sanction, écrite et motivée, est soit remise en main propre au salarié, soit envoyée par lettre recommandée. La seule voie ouverte à un salarié pour contester une sanction disciplinaire est la voie judiciaire devant un conseil de Prud'hommes seul habilité, après examen des faits, à prononcer l'annulation d'une sanction disciplinaire.