

Dans quel délai une faute doit-elle être sanctionnée ?

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Au titre des garanties offertes au salarié par le Code du travail figure notamment la prescription des faits fautifs. L'employeur dispose donc d'un temps limité pour sanctionner un salarié.

- **Un délai de 2 mois pour réagir**

Par principe, 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**.

Passé ce délai, les faits fautifs ne peuvent plus donner valablement lieu à une sanction disciplinaire.

***Précision pratique** : lorsque le comportement fautif du salarié perdure depuis plus de 2 mois (absence injustifiée par exemple), la sanction peut encore être valablement prononcée puisque le comportement fautif est continu.*

Le délai de prescription court à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié. Si une enquête est nécessaire afin de procéder à des vérifications, le délai ne court qu'à compter du moment où l'employeur a pleine connaissance de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

***Précision pratique** : la connaissance des faits par l'employeur est établie lorsque le supérieur hiérarchique du salarié a connaissance des faits fautifs.*

Ce délai de 2 mois est interrompu sous certaines conditions lorsque les faits fautifs donnent lieu à des poursuites pénales engagées avant l'expiration du délai.

***Précision pratique** : en revanche, l'arrêt maladie du salarié, y compris pour accident du travail ou maladie professionnelle, ne suspend pas ce délai de 2 mois.*

En tout état de cause, il est nécessaire de réagir rapidement aux faits fautifs commis par le salarié, surtout lorsque ces faits sont particulièrement graves.

- **Point de départ de l'engagement des poursuites disciplinaires :**

L'action qui interrompt le délai de prescription de deux mois est l'engagement des poursuites disciplinaires et non nécessairement la sanction des faits fautifs.

Dès lors, dans les 2 mois suivants la connaissance exacte des faits fautifs, l'employeur doit :

- Soit envoyer au salarié une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire (voire d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement) ;
- Soit notifier verbalement une mise à pied à titre conservatoire qui sera confirmée sans délai par la convocation à entretien préalable.

En revanche, si la sanction ne nécessite pas d'entretien préalable, c'est le jour de la notification de cette sanction qui est pris en compte pour apprécier de la prescription des faits fautifs, c'est-à-dire :

- Le jour de la première présentation de la lettre recommandée au domicile du salarié
OU
- Le jour de la remise du courrier en main propre au salarié.

Les sanctions ne nécessitant pas d'entretien préalable sont les avertissements ou les sanctions 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.

***Précision pratique :** la tenue d'un entretien préalable à la notification d'un avertissement peut être rendue obligatoire par votre convention collective ou votre règlement intérieur*

Lorsque la sanction prononcée est soumise à un entretien préalable, la sanction doit être notifiée au moins 2 jours ouvrables après l'entretien et au plus tard, dans le délai d'un mois après le jour de l'entretien.

Publié le 15 septembre 2017



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com