

PROCEDURE DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Connaissance par l'employeur d'un fait fautif du salarié

L'employeur a alors 2 mois pour sanctionner le salarié.

Passé ce délai, la faute est prescrite et l'employeur ne pourra plus reprocher cette faute au salarié.

L'employeur a le choix entre 2 catégories de sanction (1)

Avertissement écrit

Par L.R.A.R ou remise en main propre

Sanction plus grave

(Mise à pied, licenciement...) (2)

Convocation du salarié à l'entretien préalable par L.R.A.R ou remise en main propre, elle doit indiquer :

- L'objet de l'entretien,
- La date,
- L'heure,
- Le lieu de l'entretien
- La possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Il faut respecter un délai suffisant entre l'entretien et la convocation (au moins 5 jours)

Entretien préalable :

Information du salarié sur les motifs de la mesure envisagée. Le salarié doit pouvoir donner ses explications.

Envoi de la lettre de sanction :

Délai : Au plus tôt, **2 jours ouvrables (3)** après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien et

(1) La sanction doit être proportionnée à la faute

(2) Certaines sanctions sont interdites : les sanctions discriminatoires et les sanctions pécuniaires

(3) Jours ouvrables = il faut compter tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés.

Pour mettre en œuvre la procédure des modèles sont disponibles auprès de nos services.