

LA 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 sanction¹

Avertissement écrit
Par L.R.A.R ou remise en main propre
Modèle 1

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 et le lieu de cet 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)
Modèle 2 (ou Modèle 3 si la sanction envisagée est un licenciement)



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, un jour franc (ou 2 jours ouvrables en cas de licenciement) après la date à laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien et au plus tard 1 mois après.
Modèle 4 (ou Modèle 5 quand la sanction est un licenciement)

¹ La sanction doit être proportionnée à la faute

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