

Social  
15 avril 2025

## MAITRISEZ-VOUS LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE ?

Quand le comportement d'un salarié est inacceptable mais pas suffisamment grave pour justifier un licenciement, d'autres mesures de sanctions peuvent être envisagées (avertissement, mise à pied, rétrogradation ...). Dès lors, quelle est la procédure à suivre ? Est-elle la même qu'en matière de licenciement ?

- **Convocation et tenue de l'entretien préalable**

Sauf si la sanction envisagée est sans incidence sur le contrat de travail, tel que l'avertissement, un entretien préalable doit obligatoirement être organisé avant de sanctionner un salarié.

**📌 Pensez à vérifier que la convention collective n'impose pas une procédure disciplinaire spécifique.**

La convocation à l'entretien, remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée, devra préciser :

- La date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- Le droit pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise

**📌 En matière de procédure disciplinaire, il n'est pas possible d'être assisté par un conseiller extérieur.**

**➔ Si aucun délai minimal n'est prévu entre la remise de la convocation et le jour de l'entretien, un délai raisonnable doit toutefois être accordé afin de laisser au salarié le temps de préparer l'entretien.**

Au cours de l'entretien, vous devez indiquer le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications du salarié. Celui-ci est libre de ne pas venir à l'entretien ou d'y venir, seul ou assisté.

- **Notification de la sanction**

Votre décision doit être notifiée au salarié par courrier remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée précisant les reproches qui lui sont faits. Un délai minimum de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien doit être respecté, sans pouvoir dépasser 1 mois.

**📌 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le règlement intérieur doit impérativement prévoir les différentes sanctions possibles.**

**N'hésitez pas à contactez votre expert-comptable pour vous faire accompagner sur l'ensemble de la procédure disciplinaire !**