

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Attention au délai pour notifier une sanction disciplinaire !

Il est une mesure que les entreprises se doivent de ne pas négliger. Ainsi l'article 48 de la loi de simplification du droit du 22/03/2012, modifie le délai que doivent ...

Sommaire

- Le délai avant la loi
- Le délai après la loi
- Entrée en vigueur
- Références

Il est une mesure que les entreprises se doivent de ne pas négliger.

Ainsi l'article 48 de la loi de simplification du droit du 22/03/2012, modifie le délai que doivent respecter les employeurs pour notifier une sanction disciplinaire.

Le délai avant la loi

Tout employeur qui souhaite notifier une sanction disciplinaire à son salarié, doit respecter un délai correspondant à « un jour franc ».

Le délai ne peut pas excéder un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Article L1332-2

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction 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.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Exemple :

- Un entretien préalable se déroule un mardi ;
- La notification de la sanction ne peut pas intervenir avant le jeudi.

Le délai après la loi

Le délai « d'un jour franc » est remplacé par « deux jours ouvrables ».

Extrait de la loi

Article 48

A la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 1332-2 du même code, les mots : « d'un jour franc » sont remplacés par les mots : « de deux jours ouvrables ».

Exemple :

- Un entretien préalable se déroule un mardi ;
- La notification de la sanction ne peut pas intervenir avant le vendredi.
- On remarquera que le délai devient identique, à celui applicable en matière de licenciement pour motif personnel.

Article L1232-6

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Nous aurons donc le calendrier suivant (en supposant que le dimanche est le jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise) :

Date entretien préalable	1 ^{ère} date possible pour envoi de la lettre, ou remise en main propre, notifiant la sanction
Lundi	Jeudi
Mardi	Vendredi
Mercredi	Samedi
Jeudi	Lundi
Vendredi	Mardi
Samedi	mercredi

Précisions importantes

On rappellera que l'on désigne « jours ouvrables » tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en priorité le dimanche) et des jours fériés légaux chômés dans l'entreprise.

Les jours francs, de leur côté, correspondent aux jours « entiers », c'est-à-dire de 0 heure à minuit.

Dans les deux cas, si le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24 heures.

Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent à compter du lendemain de la publication de la loi au JO, soit le 24/03/2012.

Références

LOI no 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, JO 23 mars 2012