

Procédure disciplinaire sécurisée : du recadrage au licenciement pour faute

Maîtriser le cadre légal, conduire l'entretien préalable et rédiger la lettre de sanction sans risque prud'homal

Durée 0.5 jour

Public RRH opérationnel gérant les procédures disciplinaires, DRH souhaitant sécuriser les pratiques de l'entreprise, Manager disposant du pouvoir de sanction

Prérequis Connaissance de base du droit du travail recommandée mais pas indispensable

Tarif ~~490 € HT~~ 350 € HT (€/participant/session)

Sessions Jeudi 17 décembre 2026 - 9h-12h30

Une sanction disciplinaire mal conduite peut coûter à l'entreprise bien plus que la faute initiale. Vices de procédure, délais non respectés, lettre insuffisamment motivée : autant d'erreurs qui transforment une décision légitime en condamnation prud'homale. En 4 heures, cette formation vous donne la maîtrise complète du processus disciplinaire, du recadrage oral à la lettre de licenciement pour faute grave, avec la jurisprudence récente et quelques cas particuliers.

Ce que vous apprendrez

- Identifier les différents niveaux de sanctions et les règles procédurales applicables à chacun
- Appliquer le principe du non bis in idem et respecter la prescription des fautes (2 mois)
- Conduire un entretien préalable conforme : convocation, délai, assistance, déroulement et clôture
- Rédiger une lettre de sanction ou de licenciement avec les mentions obligatoires
- Distinguer faute simple, faute grave et faute lourde et choisir la qualification adéquate
- Appliquer le barème Macron et évaluer le risque prud'homal résiduel avant toute décision
- Adapter la procédure aux cas particuliers : salarié protégé, salarié en arrêt maladie, salariée enceinte
- Analyser 5 arrêts de la Cour de cassation rendus entre 2024 et 2026 pour actualiser ses pratiques

Contenu de la formation

Bloc 1 - Échelle des sanctions et cadre légal du pouvoir disciplinaire

- L'échelle des sanctions : de l'observation orale au licenciement pour faute lourde
- Avertissement écrit, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation : règles et conditions
- Ce que le règlement intérieur peut prévoir et ce qu'il ne peut pas
- Les principes cardinaux : non bis in idem et prescription
- Ce qui peut et ne peut pas constituer une faute disciplinaire

Bloc 2 - L'entretien préalable : conduite et sécurisation

- La convocation : mentions obligatoires, droit à l'assistance et mode de remise (LRAR ou main propre)
- Le délai de 5 jours ouvrables : calcul, jours fériés, point de départ
- Le déroulement de l'entretien : les 4 phases et les erreurs à éviter
- Les situations particulières : salarié absent, refusant de se présenter ou de signer
- Simulation commentée : jeu de rôle sur cas pratique et analyse collective

Bloc 3 - Rédiger la lettre de sanction et qualifier la faute

- Les délais de notification après l'entretien
- Les mentions obligatoires : exposé précis et daté des faits, qualification de la faute et nature de la sanction
- Qualifier la faute : simple, grave ou lourde
- Mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire : la distinction à ne pas confondre

- Exercice de rédaction commenté : lettre de licenciement pour faute grave et correction collective

Bloc 4 - Barème Macron, cas particuliers et jurisprudence 2024-2026

- Le barème Macron : plafonds et planchers selon l'ancienneté (art. L. 1235-3), cas des moins de 11 salariés, cas où le juge peut s'en écarter
- Estimer son exposition financière avant de prendre une décision
- Les cas particuliers : salarié protégé (CSE, délégué syndical), salarié en arrêt maladie, salariée enceinte
- 5 arrêts de la Cour de cassation 2024-2026 commentés : prescription, mise à pied conservatoire, faute grave, non bis in idem, salarié protégé

Les plus de cette formation

- Approche par les risques : chaque règle est présentée avec l'erreur qu'elle permet d'éviter et le coût d'une procédure ratée
- Simulation d'entretien préalable en direct : un jeu de rôle sur cas réel, analysé collectivement
- Jurisprudence 2024-2026 intégrée : 5 arrêts récents analysés pour ce qu'ils changent concrètement
- Documents opérationnels remis, directement réutilisables en cabinet

Pourquoi cette formation est indispensable

- Sécurisez chaque procédure : une sanction annulée pour vice de forme coûte aussi cher qu'une condamnation au fond
- Anticipez le risque prud'homal : le barème Macron définit des plafonds, pas des zéros
- Intégrez la jurisprudence 2024-2026 : ignorer les arrêts récents, c'est raisonner avec un droit qui a évolué

Documents remis à l'issue de la formation

- Modèle de convocation à entretien préalable — avec toutes les mentions obligatoires
- Modèle de lettre de licenciement pour faute grave — structure et formulations sécurisées
- Tableau du barème Macron 2026 — PME et grandes entreprises, avec calcul de l'exposition financière
- Checklist procédurale en 18 points — à utiliser avant chaque procédure disciplinaire
- Fiche de synthèse des 5 arrêts jurisprudentiels 2024-2026 — avec impact pratique pour chaque décision

Accessibilité

Vous êtes en situation de handicap ou avez besoin d'un aménagement ? Notre référent handicap étudie avec vous les adaptations possibles : contact+handicap@legisocial.fr.

Pour toute autre question : <https://www.legisocial.fr/contact/?sujet=formation>

Programme édité le 23 octobre 2026. Informations et inscription : <https://www.legisocial.fr/formations-rh-paie/procedure-disciplinaire-securisee-recadrage-licenciement-faute.html>