

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Convocation devant un conseil de discipline : il faut respecter le délai !

Un salarié est engagé le 30/10/2000 en qualité de conducteur receveur. La convention collective nationale applicable en l'espèce est la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs....

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 30/10/2000 en qualité de conducteur receveur.

La convention collective nationale applicable en l'espèce est la CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Cette convention collective prévoit que toute personne pour laquelle est envisagée une sanction disciplinaire soit convoquée devant un Conseil de discipline.

Ce qui est le cas dans cette affaire.

Le salarié est en effet convoqué devant un conseil de discipline, son employeur envisageant son licenciement.

Finalement, le salarié est licencié pour faute grave le 26/12/2006.

Mais le salarié sanctionné saisit le Conseil de prud'hommes considérant que la convocation devant le conseil de discipline n'a pas été faite dans les délais prévus par la Convention collective.

Les juges de la Cour de cassation donnent raison au salarié relevant une irrégularité de procédure.

La Convention collective prévoit que le salarié soit

« avisé de sa comparution devant le conseil 8 jours au moins avant ».

Il s'avère que le salarié s'est vu remettre la lettre recommandée avec accusé de réception la veille de la réunion.

Pour les juges de la Cour de cassation, cette convocation pour le moins tardive avait privé le salarié de sa faculté de se défendre correctement.

qu'aux termes de l'article 54 de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs, l'agent qui doit être déféré devant le conseil de discipline doit, s'il n'est pas suspendu, « être avisé de sa comparution (...) huit jours au moins avant la réunion de ce conseil » ; que le point de départ de ce délai se situe le jour de la présentation au salarié de la lettre recommandée l'informant de la date du conseil de discipline puisqu'il ne peut dépendre du destinataire d'une lettre d'empêcher, par son refus de la recevoir ou par sa négligence, le déroulement normal de la procédure ; qu'en jugeant que le point de départ du délai devait être fixé au jour où le

salarié a eu effectivement connaissance de la convocation

Compte tenu de cette irrégularité de procédure, et sans remettre en cause le licenciement du salarié, la faute grave n'a pas été retenue.

Le licenciement est donc retenu pour une cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation du 18 mai 2011, pourvoi n°09-72787 FSPB

Commentaire de LégiSocial

Dans cette affaire, l'argumentation de l'employeur n'a pas été retenue.

Ce dernier indiquait en effet que la lettre recommandée avait été envoyée dans le respect des délais conventionnels.

Mais le salarié, qui se trouvait en arrêt de maladie, avait attendu 10 jours pour récupérer la lettre de convocation.

Ce n'est donc pas la date d'envoi de la convocation qui a été retenue par la Cour de cassation mais bel et bien la date à laquelle le salarié est réellement informé de sa comparution devant le conseil de discipline.