



# SANCTION INJUSTIFIEE / LICENCIEMENT ABUSIF : comment contester la décision de l'employeur ?

publié le 26/02/2016, vu 3773 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

**Vous avez fait l'objet d'une sanction disciplinaire, voire d'un licenciement que vous estimez être non fondé(e) ? Vous n'êtes pas sans défense face à l'employeur.**

En pareille situation, plusieurs voies vous sont ouvertes pour répliquer : droit de contestation, réponse écrite, voire action prud'homale...

## DROIT DE CONTESTER LA SANCTION

Tout d'abord, il faut savoir que même si des faits sont avérés, le salarié n'est jamais privé du droit de contester la mesure dont il a fait l'objet. Le droit de contestation par le salarié existe. Il est partie intégrante du **droit d'expression**, et plus généralement, de **la liberté d'expression** dont toute personne dispose.

Cela signifie que vous ne vous exposerez pas à une nouvelle sanction si vous usez de ce droit, dès lors que vous n'en outrepasserez pas les limites bien entendu, à savoir ne pas se perdre en propos grossiers, outrageants, diffamatoires... mais s'en tenir à la contestation argumentée de votre sanction.

Cette contestation vous permettra de demander le retrait de la sanction (sauf s'il s'agit d'un licenciement), ou sa minoration si les faits sont partiellement reconnus.

## CAS DE TOUTE SANCTION, HORS LICENCIEMENT

Il vous est conseillé d'y recourir par écrit, en courrier recommandé, de façon à établir une preuve de la réception par l'employeur. Pour être efficace et avoir une chance d'aboutir, la **demande devra être argumentée**, contextualisée, et les faits devront être expliqués s'ils sont avérés.

Une issue amiable peut être trouvée au terme d'un entretien informel par exemple. Vous pouvez donc préciser, en fin de lettre, que **vous souhaiteriez vous entretenir** avec votre supérieur hiérarchique pour vous expliquer de vive voix sur la question et éventuellement **être confronté** aux membres du personnel qui ont témoigné contre vous, etc.

S'agissant d'une tentative non contentieuse, vous vous placez en dehors de toute procédure formelle. Vous pouvez solliciter cet entretien même si vous aviez fait l'objet d'un « **entretien préalable** » dans le cadre de la procédure disciplinaire.

Il faut savoir que l'employeur ne sera pas contraint d'accepter ce rendez-vous. Et même s'il l'accepte, il pourra décider de maintenir la sanction, en vertu de son pouvoir disciplinaire.

## EN CAS D'ECHEC DE LA VOIE AMIABLE, OU EN CAS DE LICENCIEMENT

Si votre tentative amiable n'a pas abouti, que vous ayez fait l'objet d'une sanction simple ou a fortiori si vous avez été licencié, vous avez la possibilité de porter votre contestation devant les juridictions prud'homales.

Au préalable, vous pouvez écrire une lettre à votre employeur pour indiquer que vous maintenez votre contestation ferme des faits reprochés et qu'au vu de l'absence d'issue amiable, vous introduisez la procédure contentieuse.

Pour porter utilement votre contestation, il faut que vous disposiez d'éléments concrets permettant de **remettre en question le bienfondé de la décision** de votre employeur.

Ces éléments peuvent être d'ordre factuel ou formel.

Pour le premier, vous pourrez apporter la preuve que les faits reprochés sont faux, ou ne vous sont pas imputables.

Pour exemples : Il peut s'agir d'une faute qui est en réalité due à votre manque de formation sur la question. Ou encore, il peut s'agir d'un ressenti subjectif d'un autre membre du personnel qui ne reflète pas votre attitude réelle....

Munissez-vous des preuves utiles (*témoignages, mails, dossiers, résultats professionnels, entretiens annuels...*).

Concernant l'aspect formel de la décision, vous allez devoir vous interroger sur sa régularité.

- La faute était-elle prescrite ?
- Les délais procéduraux ont-ils été respectés ?
- Le formalisme conventionnel a-t-il été observé par l'employeur ?

La faute **se prescrit par deux mois** à compter du jour où l'employeur a connaissance des faits. Cela signifie qu'il dispose de deux mois pour introduire la procédure disciplinaire à votre encontre, c'est à dire soit vous notifier directement un avertissement, soit vous convoquer à un entretien préalable.

A défaut, et sauf exceptions (procédure pénale en parallèle, nécessité d'une enquête interne pour avoir une pleine connaissance des faits, etc.), passé ce délai de deux mois, l'employeur perd la possibilité d'agir contre vous.

Par ailleurs, il faut savoir que certaines sanctions nécessitent la tenue d'un entretien préalablement à la prise de décision. C'est le cas de toutes les sanctions hors avertissement ou blâme sans inscription au dossier disciplinaire, sauf si **le règlement intérieur** et/ou **un accord collectif applicables** en disposent autrement, dans un sens plus favorable au salarié.

Si un entretien a été organisé, il faut vous assurer que la lettre de convocation contenait les mentions obligatoires, que vous avez eu la possibilité de vous faire assister, et que les délais minimum légaux (ou conventionnels) ont été respectés.

A défaut l'irrégularité pourrait être soulevée devant les juridictions prud'homales.

*Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.*

*Pour toute précision sur la question, vous pouvez interroger votre conseil habituel ou me contacter par mail. Je pourrai vous éclairer sur votre situation particulière, au regard des éléments factuels que vous me soumettez, et vous assister, au besoin, dans vos démarches.*

---

**Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER**  
**16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE**  
**Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64**  
[nathaliefouque.avocat@outlook.fr](mailto:nathaliefouque.avocat@outlook.fr)