



Application du délai de prescription en cas de refus d'une rétrogradation

publié le **05/02/2013**, vu **3395 fois**, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Le délai de prescription des faits fautifs étant interrompu par la notification d'une rétrogradation disciplinaire puis par son refus par le salarié, l'employeur a deux mois à partir de ce refus pour engager la procédure en vue d'une autre sanction. (Cass. soc. 15 janvier 2013 n° 11-28.109, Sté Chabrilac c/ Chies)

La Cour de cassation fait le point sur la question de la date limite d'engagement de la sanction disciplinaire (le plus souvent un licenciement), que l'employeur est en droit de prononcer au lieu et place d'une sanction modifiant le contrat de travail (généralement une rétrogradation) refusée par le salarié comme il en a le droit aux termes d'une jurisprudence constante (voir notamment Cass. soc. 16 juin 1998 n° 95-45.033 ; Cass. soc. 7 juillet 2004 n° 02-44.476 ; Cass. soc. 11 février 2009 n° 06-45.897).

Le délai de prescription des faits fautifs, c'est-à-dire l'interdiction de mettre en œuvre des poursuites disciplinaires plus de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs reprochés au salarié (C. trav. art. L 1332-4), doit dans ce cas être calculé de la façon suivante :

- au départ, ce délai est, de manière classique, interrompu une première fois par l'engagement initial de la procédure disciplinaire, c'est-à-dire par la convocation du salarié à l'entretien préalable à une sanction ;
- il est ensuite à nouveau interrompu par la notification au salarié de la proposition de modification de son contrat à titre disciplinaire puis, le cas échéant, par le refus de cette proposition par le salarié ;
- dans ce dernier cas, l'employeur décidant de prononcer une autre sanction, et spécialement un licenciement, doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable 2 mois au plus après la date de ce refus (confirmation de Cass. soc. 28 avril 2011 n° 10-13.979).

Chaque étape de cette procédure fait courir à nouveau le délai de 2 mois de prescription des faits fautifs.

Concrètement, lorsqu'il notifie au salarié la sanction initiale, en lui précisant qu'il est en droit de l'accepter ou de la refuser, l'employeur doit en outre lui fixer un délai pour se prononcer, bien

évidemment raisonnable, mais n'excédant pas 2 mois.

Dans le délai ainsi fixé le salarié peut accepter la sanction proposée modifiant son contrat de travail ce qui met fin à la procédure disciplinaire. Mais cet accord doit être exprès et ne peut résulter de la seule poursuite du contrat aux conditions nouvelles.

Si en revanche le salarié refuse la sanction, ou s'il ne se prononce pas dans le délai fixé, ce qui peut être assimilé à un refus (en ce sens Cass. soc. 1er avril 2003 n° 01-40.389), l'employeur qui n'entend pas renoncer à exercer son pouvoir disciplinaire, doit, au plus tard dans les 2 mois du refus, le convoquer à un entretien préalable à une nouvelle sanction disciplinaire, en précisant la mesure envisagée dès lors qu'il s'agit d'un licenciement. Il dispose ensuite d'un mois maximum après cet entretien pour notifier la nouvelle sanction décidée (Cass. soc. 27 mars 2007 n° 05-41.921).

Source: Editions Francis Lefebvre