



Pas de nouvel entretien préalable en cas de substitution de sanction disciplinaire

Jurisprudence publié le **03/06/2020**, vu **707 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Lorsqu'un salarié refuse une mesure disciplinaire, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement, n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable.

[Soc. 25 mars 2020, FS-P+B, n° 18-11.433](#)

La question posée à la haute juridiction était de déterminer si l'employeur devait, à nouveau, convoquer le salarié à un entretien préalable avant de prononcer la nouvelle sanction, une mise à pied disciplinaire en l'occurrence.

La Cour de cassation n'a, semble-t-il, pas été convaincue par l'argumentation du salarié, puisqu'elle pose dans un attendu de principe que, « lorsque le salarié refuse une mesure disciplinaire emportant une modification de son contrat de travail, notifiée après un entretien préalable, l'employeur qui y substitue une sanction disciplinaire, autre qu'un licenciement, n'est pas tenu de convoquer l'intéressé à un nouvel entretien préalable ».

En d'autres termes, si le licenciement avait été la sanction substituée, on comprend que le second entretien préalable aurait été nécessaire. La Cour de cassation opère clairement une distinction selon que la seconde sanction envisagée est une mesure de licenciement, ou non. Tel est l'enseignement de l'arrêt commenté.

Toutefois, il ne faut pas oublier que si le second entretien apparaît nécessaire en matière de licenciement, l'absence de tenue dudit entretien n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse (Soc. 16 sept. 2015, n° 14-10.325 P, D. 2015. 1900 ; Dr. soc. 2015. 939, obs. J. Mouly).

Source : dalloz.fr

https://www.assistant-juridique.fr/refuser_mutation_disciplinaire.jsp

https://www.assistant-juridique.fr/retrogradation_disciplinaire.jsp

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
-
- [L'employeur a-t-il le droit de surveiller ses salariés ?](#)
 - [Sanction disciplinaire : dans quels cas ?](#)
 - [Sanctions disciplinaires possibles](#)
 - [Sanction disciplinaire : comment sanctionner un salarié ?](#)
 - [Sanction disciplinaire : procédure](#)
 - [Comment adresser un avertissement à un salarié ?](#)
 - [Avertissement à un salarié : pour quelles fautes ?](#)
 - [Comment contester un avertissement ?](#)
 - [Comment mettre à pied un salarié ?](#)
 - [Mise à pied disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire](#)
 - [Mutation disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Rétrogradation disciplinaire : procédure à suivre](#)
 - [Contester une sanction disciplinaire](#)