



## Procédure suite à une sanction

Par meslay, le 11/06/2013 à 18:13

Bonjour,

je suis sous contrat dans un club de sport dans lequel je joue; Suite à une erreur, le club m'a sanctionné par une mise à pied avec interdiction de m'entraîner et non versement du salaire au prorata du nombre d'entraînements non effectués.

Cependant, cette sanction m'a été adressée par téléphone, je n'ai reçu aucun document écrit et ils ont déjà réalisé le versement en déduisant la somme liée à la mise à pied.

L'incident a eu lieu le mardi 7 mai et j'ai reçu le coup de téléphone m'indiquant la sanction le vendredi 17 mai.

A ce titre, et au regard de l'article que j'ai mis en fin de post, je me demande s'ils ont réalisé un vice de procédure (pas d'entretien préalable). Faut-il que je les prévienne maintenant ou dois-je attendre un délai d'un mois après le coup de téléphone pour qu'ils soient vraiment dans l'erreur.

Je vous remercie par avance de m'éclaircir sur ce sujet.

La procédure disciplinaire

La loi a élaboré une procédure disciplinaire destinée à protéger le salarié menacé d'une sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 122-40).

### **C. La procédure avec entretien préalable**

**Toutes les autres sanctions disciplinaires (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation,**

**licenciement) sont soumises à une procédure disciplinaire spéciale.**

#### **a. La convocation à l'entretien préalable**

**Avant de sanctionner le salarié, l'employeur est tenu de convoquer le salarié fautif à un entretien préalable. Cette convocation doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge (dans un délai de**

**deux mois qui suivent la connaissance de la faute).** Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler au salarié qu'il a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

A noter:

S'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou un salarié de son choix appartenant à l'entreprise. En revanche, dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, la possibilité d'une assistance par un conseiller n'est pas ouverte au salarié faisant l'objet d'une sanction disciplinaire autre que le licenciement.

La loi n'indique aucun délai minimal entre la date de remise ou d'expédition de la lettre de convocation et le jour même où se déroule l'entretien préalable (48 heures est un délai considéré comme raisonnable).

Une exception toutefois en cas de licenciement disciplinaire:

- si l'entreprise n'a pas de représentants du personnel, un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre l'entretien préalable et la lettre de convocation;
- si l'entreprise possède des représentants du personnel, aucun délai légal n'est imposé. Ce délai doit toutefois être raisonnable !

b. Le déroulement de l'entretien préalable

Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu de donner au salarié le ou les motifs pour lesquels il envisage de le sanctionner et recueillir les explications du salarié. La présence du salarié à l'entretien n'est pas obligatoire. En effet, si le salarié est absent de l'entretien, aucune faute ne peut lui être reprochée.

**c. La notification de la sanction**

**Suite à cet entretien, l'employeur dispose d'un délai compris entre un jour franc et un mois**

**pour notifier la sanction au salarié.** La sanction ne peut donc être notifiée, au plus tôt, que le

surlendemain de l'entretien. Dès lors, **[s]si un licenciement est prononcé au-delà du délai d'un**

**mois, il est considéré comme abusif[s].** Par ailleurs, si la procédure disciplinaire n'est pas respectée, le licenciement est considéré comme irrégulier.

Remarque

: Toutefois, le délai d'un mois peut être dépassé si l'employeur est dans l'impossibilité, durant ce délai, de procéder à une enquête conforme à l'intérêt du salarié et rendue nécessaire par les observations effectuées

par ce dernier au cours de l'entretien. Le

salarié doit obligatoirement être informé de la prorogation du délai.

Cette notification doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La lettre notifiant la sanction doit obligatoirement indiquer les motifs de la sanction.

Si le salarié souhaite contester une sanction notifiée par l'employeur, il doit saisir le juge du conseil des prud'hommes. Il en est de même si le salarié considère que l'employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire. Le juge peut alors annuler la sanction s'il la considère irrégulière dans la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Par **P.M.**, le **11/06/2013 à 20:10**

Bonjour,

Dès maintenant, vous pouvez contester la sanction prise sans respect de la procédure disciplinaire et qui ne vous a pas été motivée dans les formes légales en vous référant à [ces dispositions du Code du Travail...](#)

Par ailleurs, il faudrait vérifier si la mise à pied disciplinaire figure au règlement intérieur de l'entreprise et si sa durée maximale y figure...

Le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés...

Par **meslay**, le **11/06/2013** à **20:54**

Merci beaucoup pour la réponse.  
Cordialement

Par **meslay**, le **11/06/2013** à **22:56**

Merci beaucoup pour la réponse.  
Cordialement