



PROCÉDURE DISCIPLINAIRE



EN DROIT DU TRAVAIL



1



CONSTATATION DES FAITS

L'employeur dispose d'un délai de **2 mois** pour engager une procédure disciplinaire à compter du jour où il a pris connaissance du ou des agissements fautifs du salarié, sauf si des poursuites pénales sont engagées dans le même délai.

2



CONVOCATION A ENTRETIEN PRÉALABLE

L'entretien préalable (pour un licenciement) ne peut avoir lieu moins de **cinq jours ouvrables** après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

3



ENTRETIEN PRÉALABLE

L'employeur expose les faits reprochés au salarié et recueille ses explications.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix (salarié ou représentant du personnel).

4



DÉCISION ET NOTIFICATION DE LA SANCTION

La sanction ne peut intervenir moins de **deux jours ouvrables**, ni plus **d'un mois** après le jour fixé pour l'entretien. Ne vous attendez donc pas à une réponse immédiate à l'issue de l'entretien.



POINTS CLÉS

- ✓ Si une nouvelle faute est commise, l'employeur peut tenir compte d'une sanction précédente datant de moins de 3 ans pour appuyer la nouvelle sanction.
- ✓ La sanction pécuniaire est interdite.
- ✓ Le règlement intérieur de l'établissement limite à 7 jours la mise à pied disciplinaire.
- ✓ Interdiction de sanctionner la même faute 2 fois.
- ✓ Contrairement à la mise à pied disciplinaire, la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction, mais une mesure d'éloignement en attendant la décision de l'employeur.
- ✓ La CCNTA instaure un Conseil de discipline pour les licenciements pour faute constituant une infraction à la discipline, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

RETROUVEZ TOUS NOS TRACTS ET GUIDES PRATIQUES SUR

Toujours à vos côtés. pour vous défendre !

WWW.SLICA.FR

