

FONDAMENTAUX ET PIÈGES DU DROIT DISCIPLINAIRE

Lieu : Visio-conférence
Date : Mardi 18 juin 2024
Animateurs : Camille RUT et Cyril GUERIN



Sommaire

Quelques points d'actualité

I. Pouvoir disciplinaire de l'employeur : quelle(s) faute(s) ? Quelle(s) sanction(s) ?

II. Procédure disciplinaire

A. Différentes étapes : convocation - entretien préalable – notification / récapitulatif

B. **Salariés protégés** : procédure **spéciale** + schémas de procédure :

- Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé SANS consultation du CSE
- Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé SANS consultation du CSE, avec MAP conservatoire
- Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé AVEC consultation du CSE
- Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé AVEC consultation du CSE, avec MAP conservatoire

III. Contrôle judiciaire de la sanction

Actualités

I. Nouveautés jurisprudentielles/textuelles

II. Constat d'alertes harcèlement de plus en plus fréquentes : rappel des bonnes pratiques

Actualités



Jurisprudence : obligation de sécurité et enquête pour harcèlement moral

Contexte : La Cour de cassation a statué sur la question de la violation par l'employeur de son obligation de sécurité concernant une enquête pour harcèlement moral.

Grief de la salariée : L'employeur a manqué à son obligation de sécurité car il n'a pas pris des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement.



Action rapide : Une enquête est lancée **quelques jours après la notification**.

Commission d'enquête :



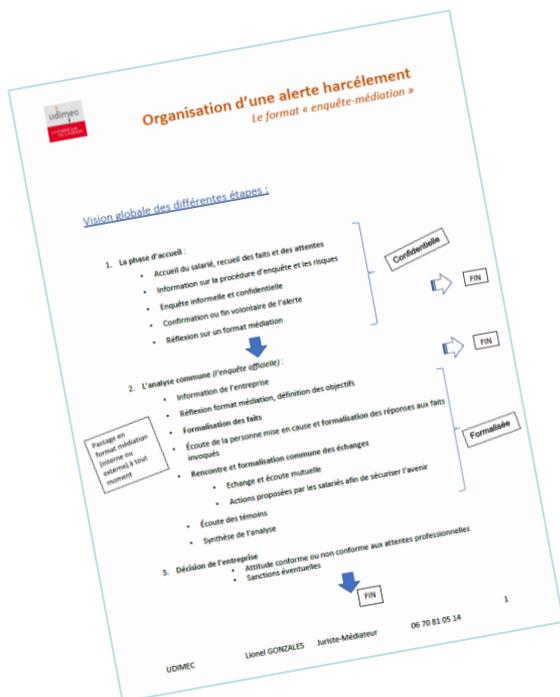
- Composée de **délégués du personnel et d'un représentant de la direction**.
- **25** personnes ont été entendues.
- **3 mois plus tard**, l'enquête conclut à l'absence de harcèlement moral de la part de la supérieure hiérarchique de la salariée.

❖ **Décision Cour de cassation** : valide l'arrêt de la Cour d'appel. L'employeur ne manque pas à son obligation de sécurité car il a pris les mesures nécessaires.

Référence : [Cass. Soc, 2 mai 2024, n° 22-18.459](#)

II. Constat d'alertes harcèlement de plus en plus fréquentes : rappel des bonnes pratiques

Les outils à votre disposition dans la Métallurgie :



Fiche pratique
organisation d'une alerte harcèlement, le format « enquête médiation »

Accord du 29 juin 2022
portant maintien des dispositions territoriales aux salariés de la branche Métallurgie dans l'Isère et les Hautes Alpes



II. Constat d'alertes harcèlement de plus en plus fréquentes : rappel des bonnes pratiques

Les outils à votre disposition dans la Métallurgie : fiche pratique

Phase d'accueil

Analyse commune

Décision de l'entreprise

Objectif

Actions

Objectif

Actions

Objectif

Actions

Accueil du salarié, écoute des faits et attentes

Enquête informelle et confidentielle

Information sur la procédure et risques

Possibilité de médiation

Formalisation et validation des faits

Entretien avec toutes les parties impliquées.

Écoute des témoins et synthèse des informations. Propositions pour sécuriser l'avenir

Prendre une décision basée sur les faits

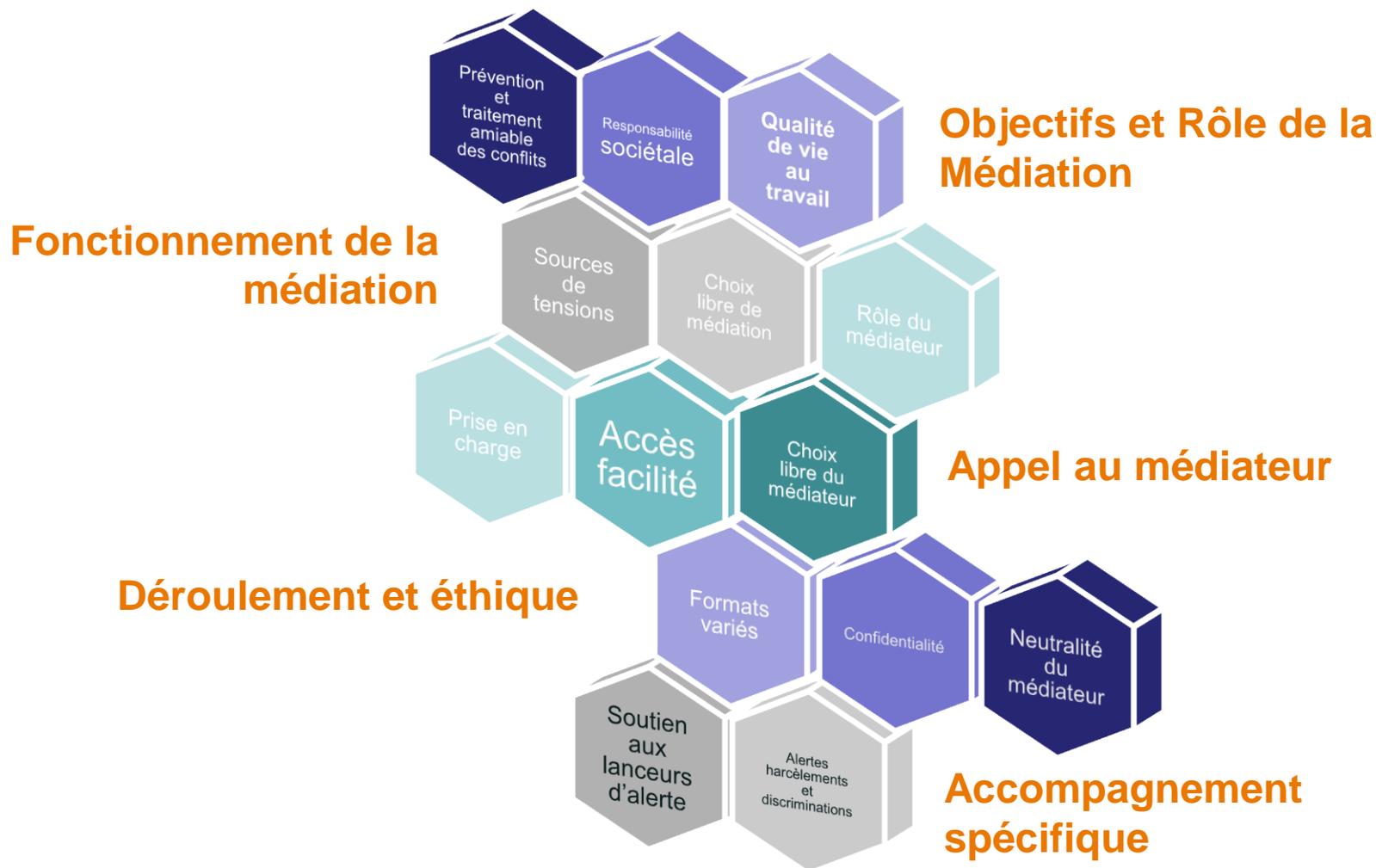
Évaluation de la conformité aux attentes professionnelles

Sanctions éventuelles

Actualités

II. Constat d'alertes harcèlement de plus en plus fréquentes : rappel des bonnes pratiques

Les outils à votre disposition dans la Métallurgie : accord du 29 juin 2022



Actualités : jurisprudence (CCass) :

- **CONCOMITANCE entre l'ANNONCE VERBALE d'un licenciement et sa NOTIFICATION ÉCRITE => licenciement sans CRS**
- JP constante : l'employeur ne peut pas annoncer **verbalement** un licenciement (une LRAR est impérative)
- **Nouveauté** : licenciement annoncé par appel téléphonique le jour de l'envoi de la lettre de licenciement (LRAR) : simple information pour éviter au salarié de se présenter à une réunion et de se voir congédier devant ses collègues de travail -> la CCass retient un licenciement « verbal » et le juge sans CRS

Cass. Soc. 3 avril 2024, n° 23-10.931

- **Un salarié peut refuser un changement d'horaire portant une ATTEINTE EXCESSIVE à sa VIE PERSONNELLE**
- ICI : la charge d'un enfant lourdement handicapé constitue une obligation familiale impérieuse, incompatible avec le changement d'horaire proposé par l'employeur : le refus du salarié ne peut pas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement
- **JP constante** : un salarié peut légitimement refuser une modification de son contrat OU de ses conditions de travail qui porterait une **atteinte excessive** à son droit au respect de sa **vie personnelle et familiale, OU à son droit au repos** -> Si le contrat de travail est modifié : principe opposable même si le contrat comporte une clause prévoyant le changement, ou une clause de mobilité pour une demande de mobilité...

Cass. Soc. 29 mai 2024, n° 22-21.814

Actualités : jurisprudence (CCass) :

- **INAPTITUDE : origine professionnelle dès lors que l'arrêt initial a pour origine un AT**

Un salarié victime d'un AT qui **reste en arrêt maladie jusqu'à son inaptitude**, doit bénéficier des règles protectrices de l'inaptitude d'origine professionnelle. **Peu importe que le premier arrêt AT ait été suivi par des arrêts ordinaires** et que le médecin du travail ait qualifié l'inaptitude de « non professionnelle »

Cass. Soc. 7 mai 2024, n° 22-10.905

- **INAPTITUDE : DISPENSE de reclassement par le Médecin du travail, nouvelles précisions :**

- ICI : l'employeur n'est PAS tenu de rechercher un reclassement lorsque l'avis d'inaptitude mentionne que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi / dans l'emploi* »

= petite différence de rédaction entre les art L 1226-2-1 (maladie) et L 1226-12 (AT/MP) ; peu importe que l'avis médical utilise l'une ou l'autre formulation

Cass. Soc. 12 juin 2024, n° 23-13.522

- La CCass continue d'affiner sa position : rappel : en cas de dispense, l'employeur n'a PAS à consulter le CSE (Cass. Soc. 8 juin 2022, n° 20-22.500)

I. Pouvoir disciplinaire de l'employeur

ÉTAPES



Que faire en cas de faute d'un salarié ?

QUALIFIER LES FAITS

1. Les faits sont-ils avérés et fautifs ?

Seul un fait avéré, personnellement imputable au salarié et correspondant à un manquement à la discipline ou à ses obligations contractuelles peut justifier une sanction.

VERIFIER SI LA SANCTION EST POSSIBLE

2. Quid d'une mauvaise qualification ?

Risque de nullité de la sanction. Si prononciation d'un licenciement disciplinaire alors que les faits ne sont pas fautifs = licenciement sans cause réelle et sérieuse.

LANCER LA PROCEDURE

3. Les faits sont-ils prescrits ?

A compter du jour où vous avez une connaissance exacte de la réalité, de l'ampleur et de la nature des faits, vous avez 2 mois maximum pour engager la procédure disciplinaire.

4. Les faits ont-ils été déjà sanctionnés ?

Une même faute ne peut pas justifier 2 sanctions. Idem pour les fautes distinctes dont vous avez connaissance lors du prononcé de la 1^{ère} sanction.

5. Respecter la procédure légale

Sauf pour les sanctions mineures, vous devez, dans le délai de 2 mois, convoquer le salarié à un entretien préalable. Si vous envisagez un licenciement, la procédure de licenciement se combine avec la procédure disciplinaire

6. Respecter les autres normes applicables

Vérifier que votre règlement intérieur ne prévoit pas de garanties de procédure supplémentaires (ex : entretien préalable pour sanction mineure)

7. La sanction doit être proportionnée

NOTION DE « FAUTE »

› Article L1331-1

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un **agissement** du salarié considéré par l'employeur comme **fautif**, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

- Pas de véritable définition légale ou jurisprudentielle.



- Pour l'Administration (circ. DRT n° 5-83 15 mars 1983) :
« *comportement qui ne correspond pas à l'exécution normale de la relation contractuelle, et qui se manifeste par un acte positif ou une abstention de nature volontaire* ».

QUELLE FAUTE RELÈVE DU DROIT DISCIPLINAIRE ?

La faute
« disciplinaire »



Manquement
aux règles de discipline,
hygiène ou sécurité

La faute
professionnelle



Inexécution
ou exécution **volontairement**
défectueuse du travail



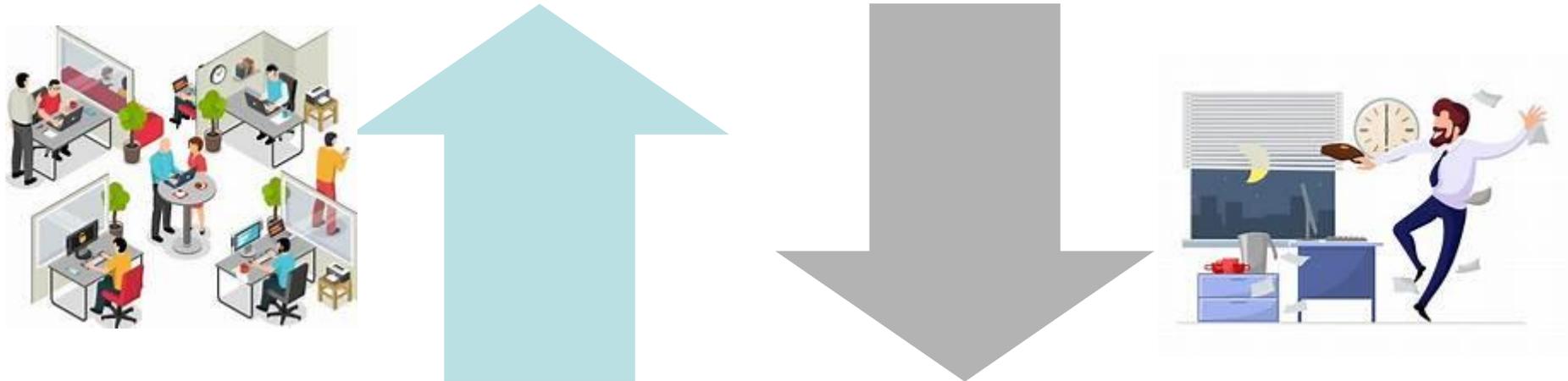
**A distinguer de l'insuffisance professionnelle
et l'insuffisance de résultats**

UNE FAUTE COMMISE « À L'OCCASION » DU TRAVAIL

Principe

Seuls les faits fautifs commis dans l'exercice du contrat de travail justifient une sanction

- Sous le contrôle et l'autorité de l'employeur
- Aux temps et lieux de travail



Tempéraments

Sanction possible pour les faits fautifs commis :

- **Hors** temps de travail mais **dans** l'entreprise (vestiaire, annexe, parking...) en violation d'une obligation découlant du contrat de travail
- Faits commis **hors du temps et du lieu de travail**, mais concernant la vie professionnelle.

→ **Concerne surtout les menaces, insultes et comportements violents**

INCIDENCE DE LA VIE PRIVÉE « HORS DE L'ENTREPRISE »

Principe = vie privée

Art 9 c. civil

Un acte de la **vie personnelle** hors temps et lieu de travail, n'est pas constitutif d'une faute

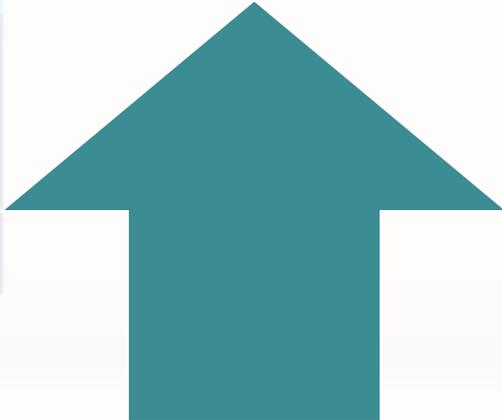


... **Sauf** à constituer un manquement à une **obligation découlant du contrat de travail** :

obligation de loyauté et de non-concurrence,

obligation de discrétion et de secret professionnel...

(+) existence d'un **préjudice** causé à l'entreprise



INCIDENCE DE LA VIE PRIVÉE « HORS DE L'ENTREPRISE »

Illustration : dissimuler une relation de couple avec un collègue peut justifier un licenciement

Un motif tiré de la vie personnelle ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire...

...Sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail

Un responsable RH en couple avec une représentante du personnel

Ils participaient à des réunions sensibles (plan social, négociations) avec des intérêts opposés

Le salarié a dissimulé cette relation à l'employeur

Une relation de couple avec un collègue fait partie de la vie personnelle

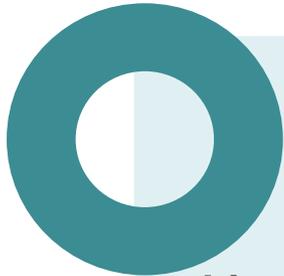
Manquement à l'obligation de loyauté (Cass, soc, 29 mai 2024, n° 22-16,218).

- En dissimulant cette relation de nature à affecter le bon exercice de ses fonctions, le salarié a **manqué à son obligation de loyauté**. Si cette relation crée un conflit d'intérêts affectant l'exercice des fonctions du salarié
- Dissimuler une relation amoureuse avec un(e) collègue peut justifier un **licenciement pour faute grave** si cette relation crée un conflit d'intérêts affectant l'exercice des fonctions du salarié
- Peu importe qu'un préjudice soit ou non établi pour l'employeur

→ **Le licenciement est fondé sur le manquement à l'obligation de loyauté, non la relation elle-même**

INCIDENCE DE LA VIE PRIVÉE « HORS DE L'ENTREPRISE »

Frontière ténue entre ce qui relève de la sphère professionnelle et de la sphère personnelle : illustrations...



Licenciement pour faute grave reconnu

Conduite sous l'emprise d'un état alcoolique sur le temps de trajet retour au domicile avec le véhicule de l'entreprise.

→ Conduite du véhicule de fonction sous l'emprise d'un état alcoolique, sur le trajet travail-domicile, au retour d'un salon professionnel où il s'était rendu sur instruction de son employeur, se rattache à la vie professionnelle du salarié, justifiant le licenciement. ([Cass, soc, 19 janvier 2022, n° 20-19,742](#)).



Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Salarié qui se masturbe dans le camion de l'entreprise garé dans un lieu public lors du trajet retour au domicile.

→ Faits commis en dehors du temps de travail. La seule circonstance que le salarié se trouvait, lors du trajet lieu de travail-domicile, dans le véhicule professionnel ne pouvait suffire à rattacher les faits à sa vie professionnelle ([Cass, soc, 20 mars 2024, n° 22-19.170](#)).



INCIDENCE DE LA VIE PRIVÉE « HORS DE L'ENTREPRISE »

✓ Un acte de la vie personnelle hors temps et lieu de travail n'est peut-être **pas fautif** ...

✓ ... mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement en raison de ses répercussions sur l'entreprise : **trouble objectif dans le fonctionnement l'entreprise**

= motif personnel non disciplinaire

Ex : Constitue un trouble objectif caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise pouvant fonder une cause réelle et sérieuse de licenciement, le retrait du permis de conduire du salarié pendant une durée de 8 mois rendant **impossible** l'exercice de son activité professionnelle pour laquelle l'usage d'un véhicule était **indispensable**,
(Cass. soc., 9 nov. 2017, n° 16-14407).



PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE / SURVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE

➤ Préalable obligatoire :

- information et consultation préalable du CSE (c. trav. art. L 2312-38).
- information des salariés concernés (c.trav.art. L. 1222-4)



Fin de déclaration à la CNIL si recueil de données personnelles.

Remplacement par un système d'autocontrôle qui implique le respect du RGPD

- Méthode et modalités de surveillance justifiées **par la nature de la tâche à accomplir** + **proportionnées** au but recherché



Sanction : délit d'entrave + éventuelle **inopposabilité** des fautes découvertes si la preuve est irrecevable + éventuelles sanctions pénales correspondances, non-respect RGPD)

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE / SURVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE



FICHIERS INFORMATIQUES

- Possibilité de surveiller les fichiers : présumés professionnels et de sanctionner , sauf ceux **identifiés « personnels »**
- **Si fichiers personnels** : contrôle possible si intéressé **présent ou dûment appelé**, en cas d'atteinte ou risque particulier justifiant une atteinte à la vie privée

CONNEXIONS INTERNET

- Possibilité de fixer les conditions et les limites d'utilisation (filtrage, exigences de sécurité...) et des sanctions en cas de non-respect
- **Présumées professionnelles** donc possibilité de contrôler l'utilisation individuelle en l'absence du salarié sans information préalable et de sanctionner **l'abus**

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE / SURVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE



MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

- Mails identifiés comme « personnels » ou « privés » sont protégés par le **secret des correspondances**. Interdiction d'en prendre connaissance. Possible d'obtenir l'intervention d'un huissier pour protéger un intérêt légitime des droits de l'entreprise
- **Sanction possible si aucune identification à titre personnel**

TELEPHONE PROFESSIONNEL

- Possible de sanctionner un salarié qui a utilisé **abusivement** son téléphone professionnel
- Sanction possible si utilisation liée à un **comportement fautif** (propos déplacés, harcèlement, concurrence déloyale)

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE / SURVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE



GEOLOCALISATION

- Autorisée **que pour certaines finalités** : suivi temps de travail (si pas d'autres moyens / exclue si autonomie dans organisation du travail : forfait-jours...), suivi marchandises ou facturation, etc.
- **Pas de contrôle permanent** : désactivation hors temps de travail, ou pour les IRP dans le cadre de l'exercice de leur mandat

VIDEO SURVEILLANCE

- **Adaptée** : se limiter aux entrées/sorties et voies de circulation, ne pas filmer le salarié lui-même (mais son outil...) sauf circonstances particulières, pas de façon continue si non justifié...
- Respecter la vie privée « hors poste de travail » : zones de pause, toilettes
- Ne pas filmer les locaux des IRP

PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE / SURVEILLANCE DANS L'ENTREPRISE

Une preuve obtenue déloyalement n'est pas forcément irrecevable : **contrôle de proportionnalité**

Preuve déloyale

Preuve recevable

Production de la preuve indispensable : seule possible pour établir la vérité

Atteinte proportionnée au but poursuivi :

Atteinte d'un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie privée du salarié ?

Défense de l'intérêt de l'entreprise (ex : protection des biens)



Enregistrements issus d'un système illégal recevables et peuvent justifier un licenciement

Images issues de la vidéosurveillance indispensables pour prouver le vol même en l'absence de déclaration de la CNIL, atteinte proportionnée au but recherché ([Cass, soc, 14 février 2024, n° 22-23,073](#))

Enregistrement clandestin non indispensable irrecevable

Enregistrement clandestin pas indispensable car un constat établi par le CHSCT et d'autres éléments suffisaient à prouver un harcèlement moral sans besoin d'étayer la preuve par une preuve illicite déloyale ([Cass, soc, 17 janvier 2024, n° 22-17,474](#)).



PROTECTION DE L'OPINION DU SALARIÉ

Principe

Droit à la **liberté d'expression**, quelle que soit la place dans la hiérarchie, dans et hors de l'entreprise

= opinion même critique est non-sanctionnable **sauf abus caractérisé** par des propos **excessifs** (calomnie ou malveillance contre un membre de la direction, atteinte à l'image de l'entreprise...), **injurieux ou diffamatoires**

Exemple : faute non retenue pour critiques de la gestion du Président, mention d'un climat insoutenable dans l'entreprise

+ droit de participer à une manifestation = liberté collective

PROTECTION DE L'OPINION DU SALARIÉ (SUITE)

Appréciation du caractère fautif : prise en compte

➤ **des circonstances** « en faveur du salarié »

Exemples : faute non retenue : Propos dénigrants et déplacés mettant en cause l'honnêteté des Dirigeants. Le salarié ne se prévalait sur aucun fondement ni aucune démonstration, donc abus de liberté d'expression (Cass, soc, 20 mars 2024, n° 22-14.165).

➤ **De la publicité** faite par le salarié :

Exemples : faute non retenue :

- site internet accessible (chat) : pas fautif si audience limitée
- Réseaux sociaux : tout dépendra de la diffusion / l'accès (restreint, ouvert à tous...)

PREUVE DE LA FAUTE (DEVANT LE JUGE DU TRAVAIL)

Preuve à la charge de
l'employeur

Obligation d'établir la
matérialité des faits
reprochés

Preuve loyale // Preuve recevable

Preuve « par tout moyen »
(attestation de témoignage
constat d'huissier, feuille
de pointage, etc....),

Une preuve est illicite en cas de non-respect des règles de protection des données personnelles, du droit à la vie privée, du secret des correspondances, de l'obligation d'informer le salarié en cas d'utilisation d'un dispositif permettant de collecter des informations les concernant personnellement.

Dans un procès civil, sous réserve d'un contrôle de proportionnalité, la preuve déloyale n'est pas nécessairement écartée du débat

Poursuites PENALES : fait LIÉ au travail

Faits commis à l'occasion du travail (ex : vol...) :

✓ **Interruption** du délai de 2 mois pour l'engagement de la procédure disciplinaire
Si **poursuites pénales** pour les mêmes faits...

... dépôt de plainte ou même simple enquête pénale préliminaire...

... **jusqu'à leur issue** : décision pénale définitive si l'employeur est partie au procès pénal, OU date de connaissance de l'issue définitive de la procédure pénale (si l'employeur n'est pas partie)

✓ **2 options** : attendre le résultat de l'action pénale pour engager la procédure disciplinaire, OU il est possible d'engager cette dernière et sanctionner sans attendre

-> *Poursuites pénales et présomption d'innocence **n'obligent pas l'employeur à suspendre la procédure disciplinaire** : il peut prendre une sanction*

✓ **Mise à pied conservatoire** possible, sans engager la procédure disciplinaire (par exception) : seulement si rendue indispensable par les faits – **attention aux conséquences** suivant la durée et l'issue de la procédure disciplinaire (s'il fallait rétablir le salaire sur plusieurs semaines ou mois)

Poursuites PENALES NON liées au travail

Fait « pénal » commis hors du travail (= vie personnelle) :

→ « *Autorité au civil de la chose jugée au pénal* » :

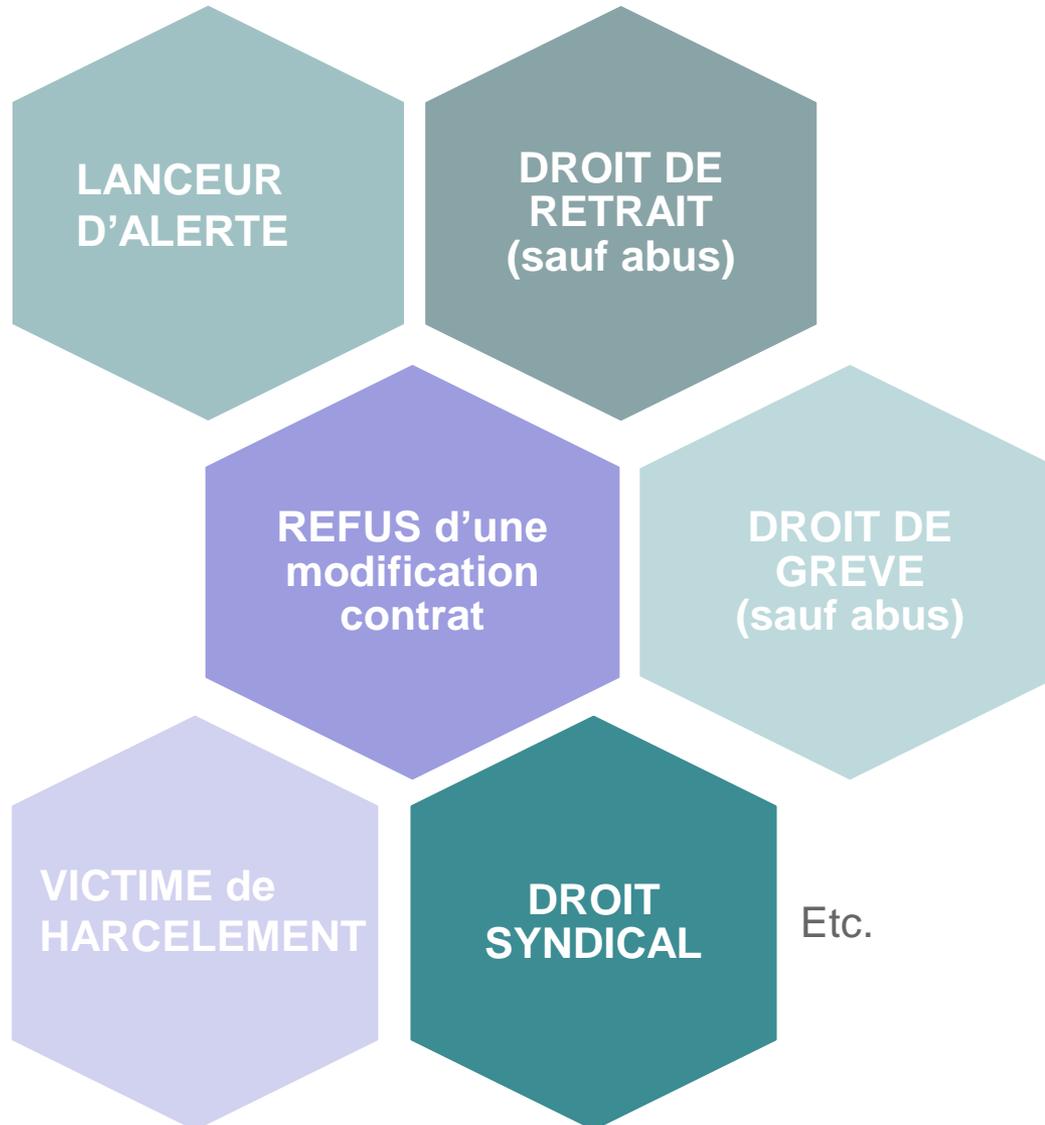
✓ **Condamnation pénale** « personnelle » : la reconnaissance des faits par le juge pénal autorise **potentiellement** une sanction, MAIS :

- Un acte de la vie personnelle, même avec condamnation pénale, n'est pas fautif, sauf manquement à une obligation contractuelle + notion de trouble objectif à l'entreprise
- Il n'y a donc pas forcément « faute » (= sanction possible) ; bien adapter la sanction au regard de la seule relation contractuelle

✓ **Relaxe pénale** : une sanction reste possible SI les faits reprochés caractérisent néanmoins une faute distincte de la faute (infraction) pénale :

- Même principe : caractérisation d'un manquement à une obligation contractuelle + notion de trouble objectif à l'entreprise
- Une sanction mesurée

Agissements NON-SANCTIONNABLES



Motifs de DISCRIMINATION NON sanctionnables

- ☹ L'origine, la race
- ☹ Le sexe
- ☹ Les mœurs
- ☹ L'orientation sexuelle
- ☹ L'âge
- ☹ La situation de famille
- ☹ Les opinions politiques
- ☹ Les activités syndicales ou mutualistes
- ☹ Les convictions religieuses
- ☹ L'apparence physique
- ☹ L'état de santé (sauf inaptitude constatée par le Médecin du travail)
- ☹ Le handicap
- ☹ Avoir subi ou refusé de subir des agissements / faits de harcèlement sexuel ou moral
- ☹ Etc.

FAUTES des REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL (RP)

Bien distinguer :

- ✓ Faute commise **en tant que SALARIE** = dans l'exécution du contrat :
 - Un RP est sanctionnable comme tout salarié -> absence de **tout lien** avec le mandat
 - Attention : les RP peuvent refuser une modification de leurs « **conditions de travail** », ce refus n'est en lui-même pas fautif... MAIS PEUT l'être s'il fait obstacle au pouvoir de direction de l'employeur ou à l'exécution des clauses du contrat de travail

- ✓ Faute commise **en tant que RP, dans l'exercice du mandat** : uniquement en cas d'usage abusif du mandat :
 - Non-respect des droits / attributions du mandat -> *ex : violation de l'obligation de confidentialité, dans l'utilisation des heures de délégation...*
 - Non-respect de ses obligations professionnelles : *des règles de sécurité de l'entreprise...*
 - La sanction d'un RP ne suspend pas le mandat

ATTENTION aux DÉLAIS de PRÉSCRIPTION

ENGAGEMENT de la procédure disciplinaire :

- ✓ **Maxi 2 mois** à compter des faits, OU du jour où l'employeur (manager...) en a eu **connaissance** (si postérieur)
- ✓ Délai **ni interrompu ni suspendu**, en cas de : maladie, AT/MP, tentative de conciliation (médiation), procès CPH par la victime d'un harcèlement, signature d'une RC...
- ... SAUF en cas de **poursuites pénales** (cf diapo précédente)
- ✓ Exception : un **fait prescrit** peut être invoqué lorsqu'un **nouveau fait fautif** relevant d'un même comportement **se reproduit, ou si le comportement est poursuivi**
- ✓ Amnistie des sanctions de plus de 3 ans
- ✓ **L'engagement** de la procédure correspond à :
 - *la convocation à l'entretien préalable*
 - *une mise à pied conservatoire (si effectuée avant la convocation)*
 - *sanction sans entretien obligatoire (avertissement) : la date de notification de la sanction, sous 2 mois donc*

ATTENTION aux DÉLAIS de PRÉSCRIPTION

NOTIFICATION de la sanction :

- ✓ **Pas moins de 2 jours ouvrables** après l'entretien préalable (ne pas compter le jour de l'entretien et le jour de la notification)
- ✓ **Maxi 1 mois** après l'entretien préalable
- ✓ Principe : délai 1 mois ni interrompu ni suspendu, notamment en cas de maladie, AT/MP, **non présentation** du salarié, tentative de conciliation (médiation)...
- ✓ **REPORT** de l'entretien préalable :
 - sur demande ou en raison de l'empêchement **du salarié** : le délai d'1 mois courra à compter du 2nd entretien – idem si l'employeur convoque à un nouvel entretien préalable suite à la révélation de nouveaux faits fautifs
 - **du fait de l'employeur** : pas de décalage du délai !

EXECUTION de la sanction :

- ✓ **Pas de délai** pour son exécution matérielle, mais renonciation présumée si différée de plusieurs mois sans explications
- ✓ MAP disciplinaire : non reportable si salarié en **arrêt maladie**

RÈGLEMENT INTERIEUR (RI)

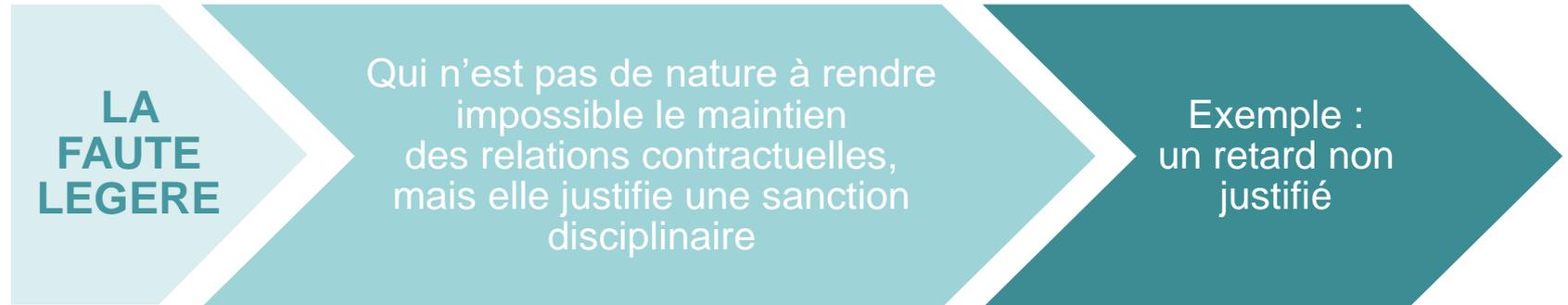
- Obligatoire à **partir de 50 salariés** -> dès lors que le seuil est atteint sur 12 mois consécutifs – en cas de franchissement du seuil : 12 mois pour le mettre en place
- Attention : **bien respecter les règles de mise en place et publicité du RI**, y compris pour les **adjonctions** (annexes, notes de service...)
- ➔ A défaut : **INOPPOSABILITE** de ses mesures => sanction contestable !
Idem en l'absence de RI alors que le seuil 50 salariés l'impose
- Règles de mise en place et publicité :
 - Consultation préalable du CSE
 - Transmission à l'IT en 2 exemplaires, accompagné de l'avis du CSE
 - Dépôt au greffe du CPH + information par tout moyen, de toutes les personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche
 - Mention de la date d'entrée en vigueur : minimum 1 mois après la dernière des formalités de dépôt et publicité

RÈGLEMENT INTERIEUR (RI)

CONTENU :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, l'H&S
- Notamment :
 - procédure disciplinaire, droits de la défense
 - nature et échelle des **sanctions** -> **durée maximale** de la MAP disciplinaire - pas d'échelle des **fautes** (non obligatoire)
 - > *Sanction disciplinaire autre qu'un licenciement : valable que si prévue*
 - dispositions relatives au **harcèlement** et aux **agissement sexistes**
 - Facultatif : **clause de neutralité**
- Ne pas oublier : interdiction de fumer, l'alcool / les drogues (éthylotest...), contrôle des vestiaires et armoires, les fouilles, etc. -> *les restrictions aux droits des personnes et libertés individuelles ne sont admises que si elles sont « justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché »*

LES DEGRÉS DE GRAVITÉ DES FAUTES



LES DEGRÉS DE GRAVITÉ DES FAUTES

LA FAUTE SERIEUSE

Qui ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement

Exemple :
une 1^{ère}
absence sans
avoir prévenu et
sans justificatif,
d'une durée de
« 10 jours »

LES DEGRÉS DE GRAVITÉ DES FAUTES

LA FAUTE GRAVE

Qui présente une importance /
gravité telle qu'elle rend
impossible le maintien du
salarié dans l'entreprise, même
pendant la durée du préavis

Exemples :
abandon de
poste,
violence,
harcèlement
établi

LES DEGRÉS DE GRAVITÉ DES FAUTES

LA FAUTE LOURDE

Faute d'une extrême gravité
commise dans l'**intention de
nuire**
Très rarement reconnue par les
juges

Exemples :
sabotage de
l'outil de
travail,
action
déloyale

Je SANCTIONNE !

Je « SANCTIONNE ! »

✓ **DEFINITION** de la sanction (art L 1331-1 c trav) :

= *toute mesure autre que des observations verbales, prise à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération*

✓ **CHOIX** de la sanction :

- **individualisation et proportionnalité !**
- Si existence d'un RI : la hiérarchie des sanctions prévue ne s'impose pas : employeur pas tenu de prononcer d'abord la sanction la plus faible lors d'une 1^{ère} infraction -> la **mesure** de la faute dicte la **mesure** de la sanction
- Si un licenciement est « finalement » décidé : la procédure de licenciement a-t-elle été respectée (information + délais) ? Sinon, il faut recommencer
- Interdiction des **sanctions pécuniaires** : *refus ou réduction d'une prime, non attribution d'une augmentation de salaire, retenue supérieure à la durée de l'absence injustifiée...*

Je « SANCTIONNE ! »

✓ **CHOIX** de la sanction (suite) :

-> *Rappel : un fait **prescrit** (au bout de 2 mois) peut être invoqué lorsqu'un nouveau fait fautif « identique » (= relevant d'un même comportement) se reproduit, ou si le comportement est poursuivi*

- Un **même** fait ne peut pas être sanctionné 2 fois...

.. mais si un **nouveau fait identique** au précédent se renouvelle (récidive) : je peux « à nouveau » sanctionner, ou tenir compte du précédent (même prescrit) pour une 1^{ère} sanction

... attention aux « mises en garde, mises en demeure... » qui peuvent être assimilées à une sanction, si elles dépassent un simple rappel à l'ordre => je ne peux plus sanctionner

- De **nouveaux faits distincts** autorisent l'employeur à retenir des fautes antérieures (différentes) déjà sanctionnées...

- ... **MAIS amnistie** des sanctions de plus de 3 ans => je ne peux plus les invoquer pour justifier ou aggraver une nouvelle sanction

INDIVIDUALISATION et PROPORTIONNALITÉ de la SANCTION

Éléments à prendre en compte pour déterminer la sanction applicable

La gravité
de la faute

Le caractère isolé de la faute
ou la récidive

L'ancienneté
du salarié

La position
hiérarchique
dans l'entreprise

Les sanctions
habituellement
appliquées
dans l'entreprise

Les circonstances
de fait

ECHELLE DES SANCTIONS



- L'AVERTISSEMENT

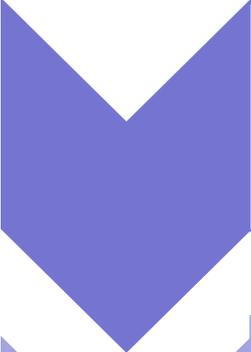
- 
- **Sanction mineure** qui consiste en une réprimande écrite destinée à attirer l'attention



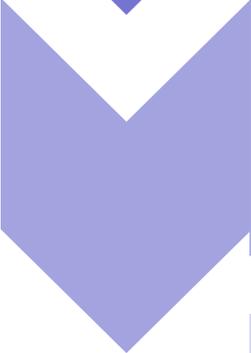
Entretien préalable **NON** obligatoire

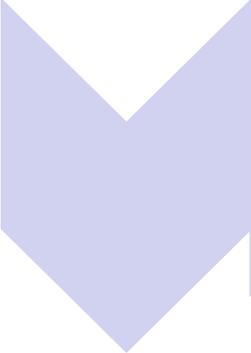
- 
- Attention : une **mise en garde ou en demeure « préalable »** (par écrit) peut être assimilée à un avertissement => l'employeur ne peut alors plus sanctionner ensuite => rester sur une demande d'informations ou justifications, un simple rappel à l'ordre, des obligations contractuelles -> la frontière est mince...

ECHELLE DES SANCTIONS



- MISE A PIED (MAP) DISCIPLINAIRE

- 
- **Sanction « lourde »** : suspension temporaire du contrat de travail, avec suspension proportionnelle de la rémunération

- 
- A distinguer de la mise à pied **conservatoire**
 - Le RI doit fixer sa durée maximale
 - Peut-être « évitée » vi un arrêt maladie (car la MAP n'est pas reportable)

ECHELLE DES SANCTIONS

• MISE A PIED (MAP) CONSERVATOIRE

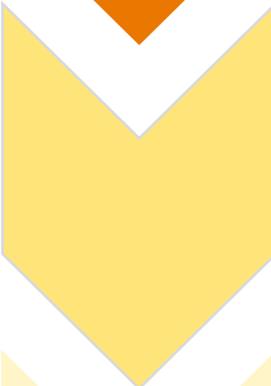
- **Mesure provisoire** rendue « indispensable » par les circonstances, prise **dans l'attente de la sanction** : **ce n'est PAS une sanction !**

- Effet immédiat : suspend le contrat de travail et le paiement du salaire
- **Peut-être levée** avant l'entretien / la sanction
- **Conditions** : faute suffisamment grave + engagement **immédiat** de la procédure disciplinaire (sauf poursuites pénales)
- N'est PAS un préalable obligatoire au licenciement pour faute grave
- **In fine** : non-paiement du salaire QUE SI licenciement pour faute grave ou lourde ; admis par la JP : imputation rétroactive sur la durée d'une MAP disciplinaire

ECHELLE DES SANCTIONS

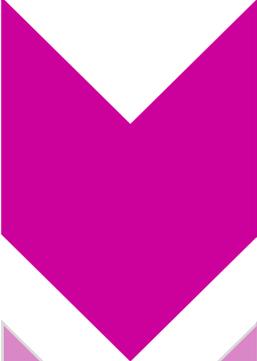


- LA MUTATION DISCIPLINAIRE

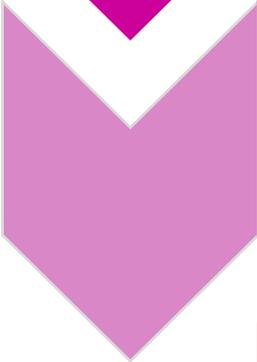
- 
- Sanction qui consiste à changer de poste de travail ou d'affectation géographique (**SANS** perte de responsabilité ni déclassement)

- 
- Attention à sa limite : accord du salarié si modification contractuelle

ECHELLE DES SANCTIONS



- LA RETROGRADATION DISCIPLINAIRE

- 
- Sanction qui consiste en l'**affectation à un emploi « inférieur »** (perte de responsabilité) emportant donc un déclassement et une diminution de la rémunération

- 
- **Modification contractuelle** qui ne peut pas être imposée : obligation d'information du **droit de refus, MAIS** aussi du fait que un refus autorise une nouvelle sanction (plus grave)
 - Nouvelle sanction (si refus) : nouvel entretien préalable non exigé en l'absence de licenciement ; sinon respecter la procédure de licenciement (à engager dans les 2 mois du refus)

ECHELLE DES SANCTIONS

- **LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE**

- Rupture du contrat de travail au terme du **préavis**, **AVEC** versement d'une indemnité de licenciement + l'indemnité compensatrice de CP

POUR FAUTE
SIMPLE



- Rupture du contrat de travail **SANS préavis ni indemnité de licenciement**, mais paiement de l'indemnité compensatrice de CP

POUR FAUTE
GRAVE



- Rupture du contrat de travail **SANS** préavis, ni indemnité de licenciement, **NI** indemnité compensatrice de CP

POUR FAUTE
LOURDE



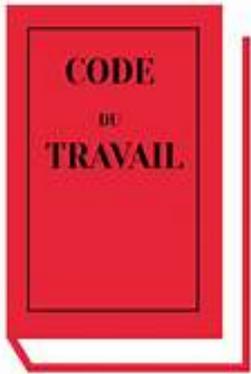
II. Procédure disciplinaire

CODE DU TRAVAIL

L.1332- 1 à L.1332-5 du Code du travail

L.1332-1 : Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, **dans le même temps et par écrit, des griefs** retenus contre lui.

L.1332-2 : Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il **convoque le salarié** en lui précisant l'objet de la convocation, **sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature** n'ayant pas d'incidence, immédiatement ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié [...]



A. LES DIFFÉRENTES ÉTAPES

Prise de connaissance des faits par l'employeur

2 mois maximum

Convocation à entretien préalable

5 jours ouvrables minimum
Seulement pour un éventuel licenciement

Entretien préalable

Mini 2 jours ouvrables –
Max 1 mois

Notification de la sanction

1. CONVOCATION A L'ENTRETIEN PRÉALABLE

La lettre indique :

- l'objet de l'entretien
- La date l'heure et le lieu de l'entretien
- La possibilité de se faire assister

Remise en main propre contre décharge ou LRAR

La convocation doit émaner de son employeur ou de son représentant

Constitue l'engagement des poursuites disciplinaires



ZOOM SUR LA DATE DE L'ENTRETIEN

LICENCIEMENT ENVISAGE

Délai de **5 jours
ouvrables** entre la
réception de la
convocation et la tenue
de l'entretien préalable
L. 1232-2



SANCTION AUTRE QUE LE LICENCIEMENT

La loi n'impose **pas de
délai** entre la
convocation et le jour
de l'entretien. Mais le
délai doit permettre au
salarié de se faire
assister (*Soc 5 nov
1987 n° 84-45.037*)

Sont seuls non ouvrables :

- le jour de repos hebdomadaire obligatoire (en principe le dimanche) ;
- les jours fériés légaux et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

• **Point de départ du délai** : le 1^{er} des 5 jours ouvrables requis se placera le lendemain de la remise de la convocation en main propre ou de la présentation par lettre recommandée.

• **Dernier jour du délai** : lorsque les délais prévus par la loi en matière de licenciement expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

ZOOM SUR LA POSSIBILITÉ DE SE FAIRE ASSISTER

Pour le salarié

- **Sanction autre que licenciement :**

par une personne
de son choix
appartenant au personnel
de l'entreprise



- **Si le licenciement est envisagé :**

- ✓ **Entreprise pourvue d'IRP:** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- ✓ **Entreprise dépourvue d'IRP :**
 - par membre du personnel de l'entreprise
 - OU par un conseiller du salarié inscrit sur la liste administrative dressée par l'autorité administrative (*R.1232-2 et -3, L.1232-4*).

Pour l'employeur

- ✓ **Possibilité de se faire assister par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.**

Ne peut pas se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, tel un conseil ou un avocat

Possibilité de se faire assister par un membre de la hiérarchie dès lors que ceci ne peut pas faire grief aux intérêts du salarié mais au contraire permet de mieux éclairer la décision de l'employeur.



ZOOM SUR LA TENUE DE L'ENTRETIEN

Le salarié n'est pas tenu de se rendre à l'entretien

Possibilité de reporter l'entretien

Lors de l'entretien, l'employeur doit indiquer au salarié le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications *du salarié*

REPORT de l'entretien préalable :

- sur demande ou en raison de l'empêchement **du salarié** : le délai d'1 mois courra à compter du 2nd entretien – idem si l'employeur convoque à un nouvel entretien préalable suite à la révélation de nouveaux faits fautifs
- **du fait de l'employeur** : pas de décalage du délai !



ARRET DE TRAVAIL APRÈS LA CONVOCATION OU APRÈS L'ENTRETIEN

➤ Arrêt d'origine non professionnelle :

Poursuite de la procédure

➤ Arrêt d'origine professionnelle (AT-MP) :

- Sanction autre que le licenciement : poursuite de la procédure
- Licenciement : celui-ci pourra être notifié seulement s'il s'agit d'une **faute grave**.

A défaut, le licenciement serait considéré comme **nul** (*L.1226-9 et L.1226-13*).



3. NOTIFICATION DE LA SANCTION

✓ **Pas moins de 2 jours ouvrables** après l'entretien préalable (ne pas compter le jour de l'entretien et le jour de la notification)

Si l'entretien a été fixé le la notification ne doit pas être expédiée avant le ...
LUNDI	JEUDI
MARDI	VENDREDI
MERCREDI	SAMEDI
JEUDI	MARDI
VENDREDI	MARDI
SAMEDI	MERCREDI



* **C.trav. art R 1231-1** : Lorsque les délais expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Pas de notification orale avant le respect de ce délai ! ([Cass, soc., 28 septembre 2022, 21-15.606](#))

✓ **Maxi 1 mois** après l'entretien préalable

Délai ni interrompu ni suspendu, notamment en cas de : maladie, AT/MP, **non présentation** du salarié, tentative de conciliation (médiation)...

ZOOM SUR LE DÉLAI D'1 MOIS



Point de départ

à compter du jour où le salarié a été convoqué **quand bien même le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien**

Exception : report de l'entretien. Point de départ : date à laquelle l'entretien s'est réellement tenu

L'arrêt maladie après l'entretien n'interrompt pour autant pas ce délai d'un mois entre l'entretien préalable et la notification

Terme du délai

Expire à 24 heures le jour du mois suivant le même quantième que de l'entretien. A défaut de quantième identique : expiration dernier jour du mois suivant 24h.

Ex : entretien le 31/3 la sanction peut intervenir jusqu'au 30 avril à 24h.

Si dernier jour expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé : **prorogation jusqu'au dernier jour ouvrable suivant**

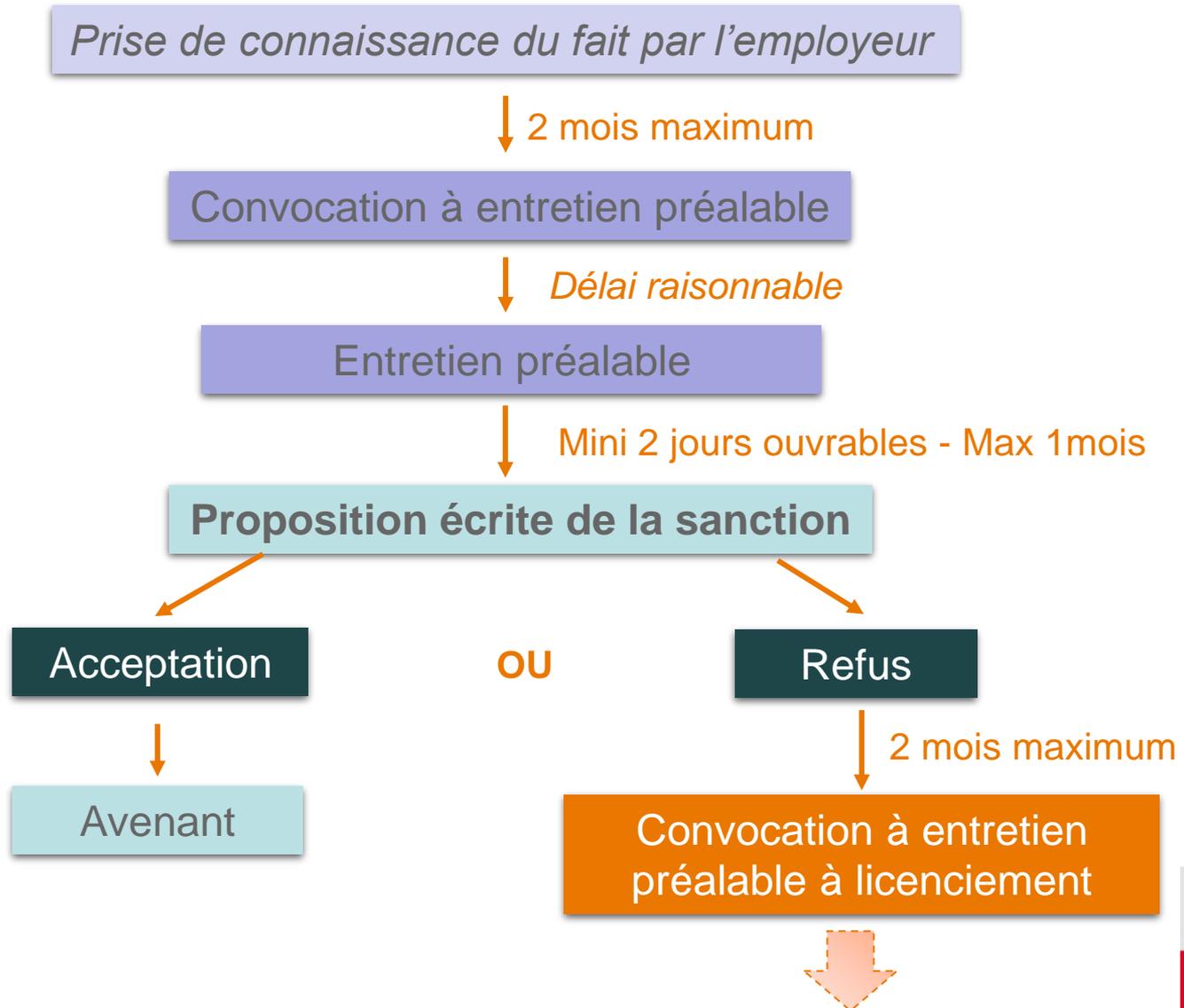
Ex : date entretien jeudi 28/9 ou vendredi 29/9, report de l'échéance au lundi 30/10 à minuit

EXECUTION DE LA SANCTION

✓ **Pas de délai** pour son exécution matérielle, mais renonciation présumée si différée de plusieurs mois sans explications

✓ **MAP disciplinaire** : non reportable si salarié en **arrêt maladie** les jours prévus

SANCTION AVEC MODIFICATION DU CONTRAT



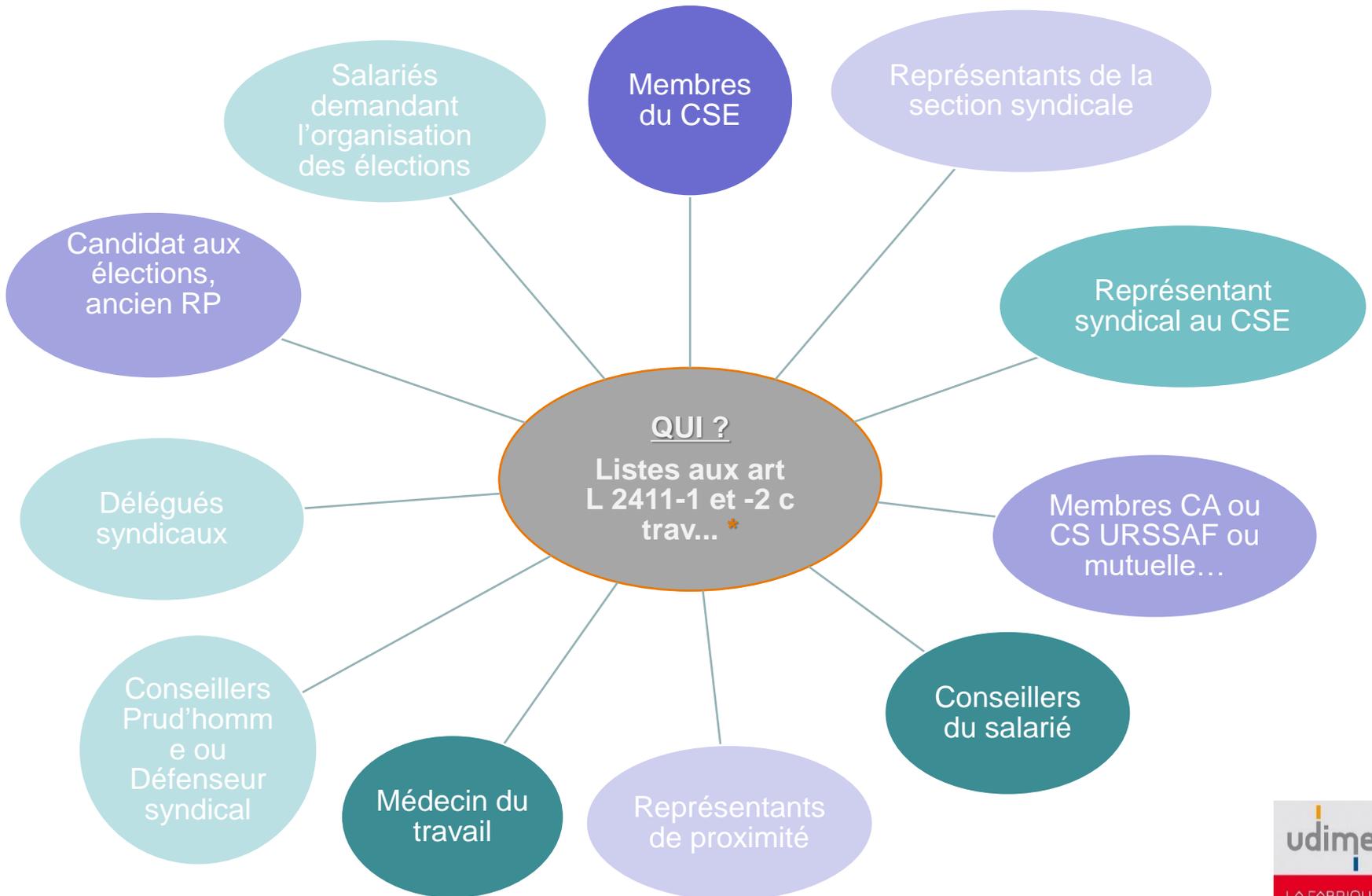
RÉCAPITULATIF SUR LA PROCÉDURE EN FONCTION DES SANCTIONS

Sanctions	Convocation à entretien	Délai entre convocation et entretien	Délai entre entretien et notification	Notification écrite motivée
Blâme/ avertissement	OUI / NON*	OUI / NON*	OUI / NON*	OUI <i>Ni moins de 2 jours ouvrables ni plus d'1 mois après l'entretien</i>
Mutation/ rétrogradation	OUI	OUI <i>Suffisant pour se faire assister</i>	OUI	
MAP disciplinaire	OUI	OUI <i>Suffisant pour se faire assister</i>	OUI	
Licenciement	OUI	OUI <i>5 j ouvrables min à compter de la réception</i>	OUI	

*** Si le blâme ou l'avertissement peut avoir une incidence sur la présence, la fonction, la carrière ou la rémunération, la procédure complète serait à suivre (Soc. 7 déc 1999, Soc. 3 mai 2011)**

***Procédure DISCIPLINAIRE à l'égard
des SALARIES PROTEGES***

QUI sont les SALARIÉS PROTÉGÉS ?



Sanctionner un SALARIE PROTEGE

- ✓ Rappel : pour les **fautes** commises en tant que SALARIE (exécution du contrat) OU en cas d'usage ABUSIF du mandat
- ✓ Grievs reprochés -> attention : **absence de tout lien** avec le mandat
- ✓ Application de la procédure disciplinaire **ordinaire** SI la sanction n'est PAS un licenciement
- ✓ Procédure SPECIALE protectrice SI la sanction est un LICENCIEMENT : consultation (spécifique) du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés (pour la plupart des mandats, pas tous) + **saisine de l'INSPECTEUR du TRAVAIL**
- ✓ Attention à la protection liée à un **mandat EXTERIEUR** à l'entreprise : **opposable** à condition d'**avoir informé l'employeur** au plus tard lors de l'entretien préalable (ou avant la notification de la rupture lorsque cette dernière ne nécessite pas d'entretien)
- ✓ La sanction d'un RP ne suspend pas le mandat

Sanction d'un SALARIE PROTEGE autre qu'un licenciement

Ici : la sanction n'est PAS un licenciement :

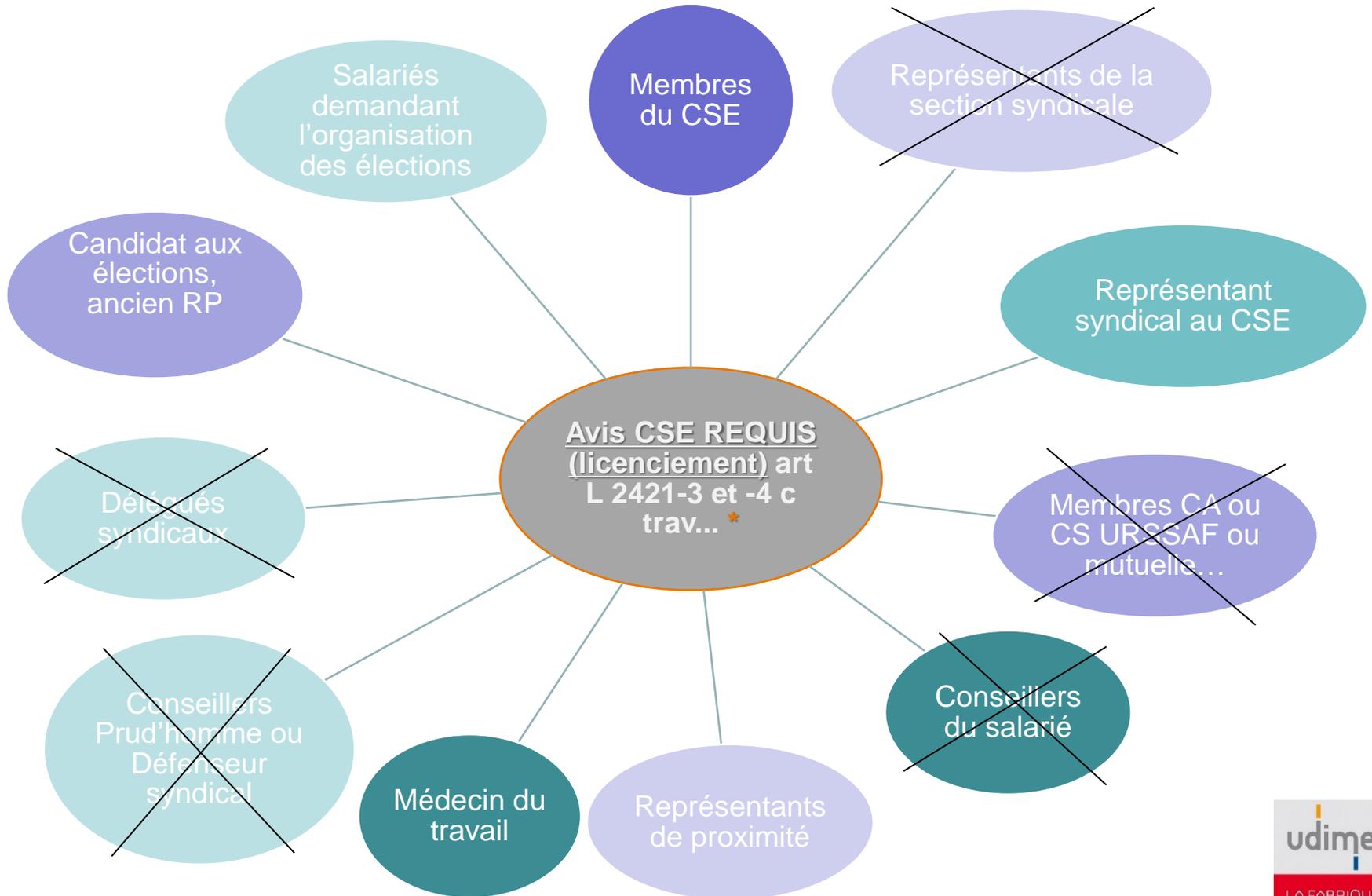
- ✓ Si la sanction entraîne ou est susceptible d'entraîner une **modification du contrat ou des conditions de travail**, provisoire (MAP disciplinaire) ou définitive (mutation, rétrogradation...), le salarié protégé est **en droit de la refuser**
- ✓ L'employeur doit alors :
 - **Y renoncer**
 - OU appliquer une **sanction plus légère** qui ne modifie pas le contrat ou les conditions de travail : blâme, avertissement
 - OU engager la procédure de **licenciement** : mais est-ce que le motif suffira à justifier la rupture du contrat de travail ?...

-> Le salarié protégé peut contester la sanction devant CPH : s'il l'estime injustifiée ou disproportionnée, que la procédure suivie n'a pas été régulière, ou encore que son statut de représentant du personnel a été pris en compte

LICENCIEMENT d'un SALARIE PROTEGE

- ✓ CUMUL des règles de la procédure disciplinaire **ordinaire** + de la procédure **spéciale** -> **attention aux différents délais** de procédure et de prescription -> seul le délai d'1 mois (pour notifier la sanction) est suspendu pendant la saisine de l'IT, jusqu'à sa décision
 - ✓ Procédure SPECIALE :
 - **Consultation (spécifique) du CSE** dans les entreprises d'au moins 50 salariés, **Si le mandat l'exige** (cf diapo suiv.) -> *double exigence* :
 - information du CSE sur les motifs + mandats détenus -> **avis requis**, vote à **bulletin secret**
 - **convocation / audition individuelle** de l'intéressé
 - **Saisine de l'IT** : pas de licenciement sans son autorisation
- > *Si les griefs ont eu lien **en fin de période de protection**, il faut saisir l'IT même si la protection a expiré ; pas de saisine seulement si connaissance des faits reprochés après la fin de la protection*

CONSULTATION du CSE requise... ou pas (licenciement)



CONSULTATION du CSE : modalités

Convocation des membres du CSE

+ Convocation individuelle du salarié protégé pour **audition**

Si le salarié protégé est membre du CSE : 2 convocations distinctes

La réunion peut être :

ordinaire

extraordinaire

Info-Consult,
pour avis
-> vote à
**bulletin
secret**

L'ODJ :

Communiqué
au – 3 jours
avant la réunion

Indication des motifs
du licenciement +
mandats détenus

Accompagné d'une note
comportant des
informations précises et
écrites

LICENCIEMENT d'un SALARIE PROTEGE : SAISINE de l'IT

- ✓ Saisine de l'IT dès lors que le salarié est **protégé à la date d'ENVOI** de la **convocation** à l'entretien préalable
- ✓ Dans l'ordre :



- ✓ **Enquête contradictoire** de l'IT : **audition séparée** de l'employeur et du salarié – l'IT fournit au salarié, tous les éléments de l'employeur
- ✓ L'IT « **contrôle tout** » : la procédure + les faits + leur gravité + l'absence de tout lien avec le mandat -> **même justifiée**, il peut refuser l'autorisation pour un motif « d'intérêt général »
- ✓ **L'IT statue sous 2 mois** à compter de la réception de la demande d'autorisation -> **l'absence de réponse** vaut rejet

LICENCIEMENT d'un SALARIE PROTEGE : DECISION de l'IT

Décision de l'IT :

✓ AUTORISATION de licenciement :

- **1 mois (max)** pour notifier le licenciement, à réception de l'autorisation
- Licenciement possible sans attendre le terme des délais de recours, sauf si le salarié obtient une suspension en référé (avant la notification)

✓ REFUS du licenciement :

- Obligation de maintien dans l'emploi initial (réintégration si MAP conservatoire) avec tous les avantages antérieurs -> à défaut : résiliation aux torts de l'employeur
- L'employeur peut notifier une autre sanction

➔ **3 voies de RECOURS** contre la décision de l'IT, possibles **successivement ou cumulativement** – effet **non suspensif** :

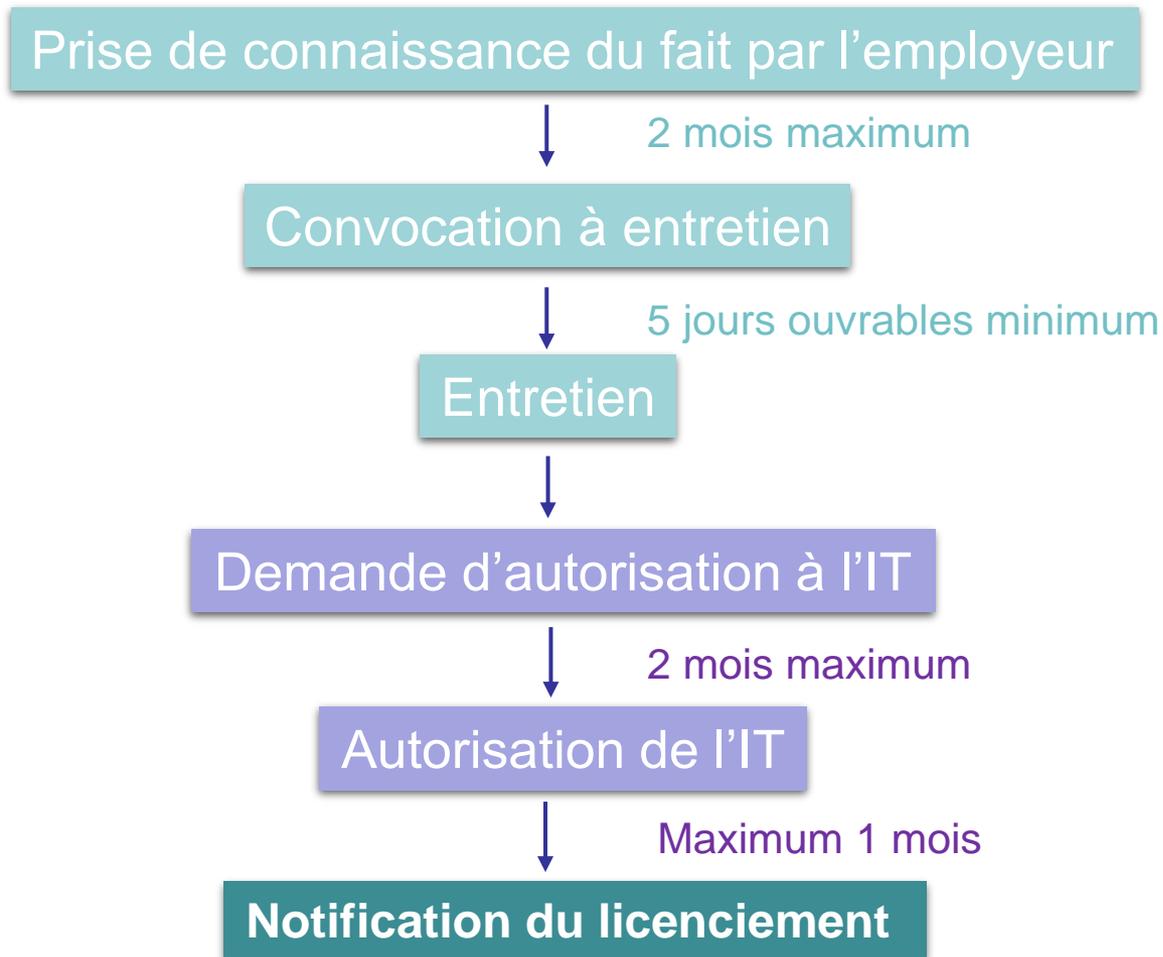
- Recours **gracieux** devant l'IT
- Recours **hiérarchique** devant le Ministre du travail
- Recours **contentieux** devant le Tribunal administratif

Licenciement d'un SALARIE PROTEGE : MAP conservatoire

- ✓ MAP conservatoire possible **en cas de faute grave**, dans l'attente de la décision définitive
- ✓ Délais plus contraints :
 - Si avis du CSE requis : consultation CSE dans les 10 jours + saisine de l'IT au plus tard 48h après la décision du CSE
 - Si avis du CSE **NON** requis : saisine de l'IT dans les 8 jours de la MAP conservatoire
 - **Et SI le salarié protégé est un DS** : information IT (de la MAP conservatoire) obligatoire sous 48h -> sanction : nullité de la MAP
- ✓ Attention à la **longueur de la procédure** + SI le licenciement est **REFUSE** par l'IT, la MAP est annulée => rétablissement du salaire !
- ✓ Mandat **NON suspendu** pendant la MAP conservatoire

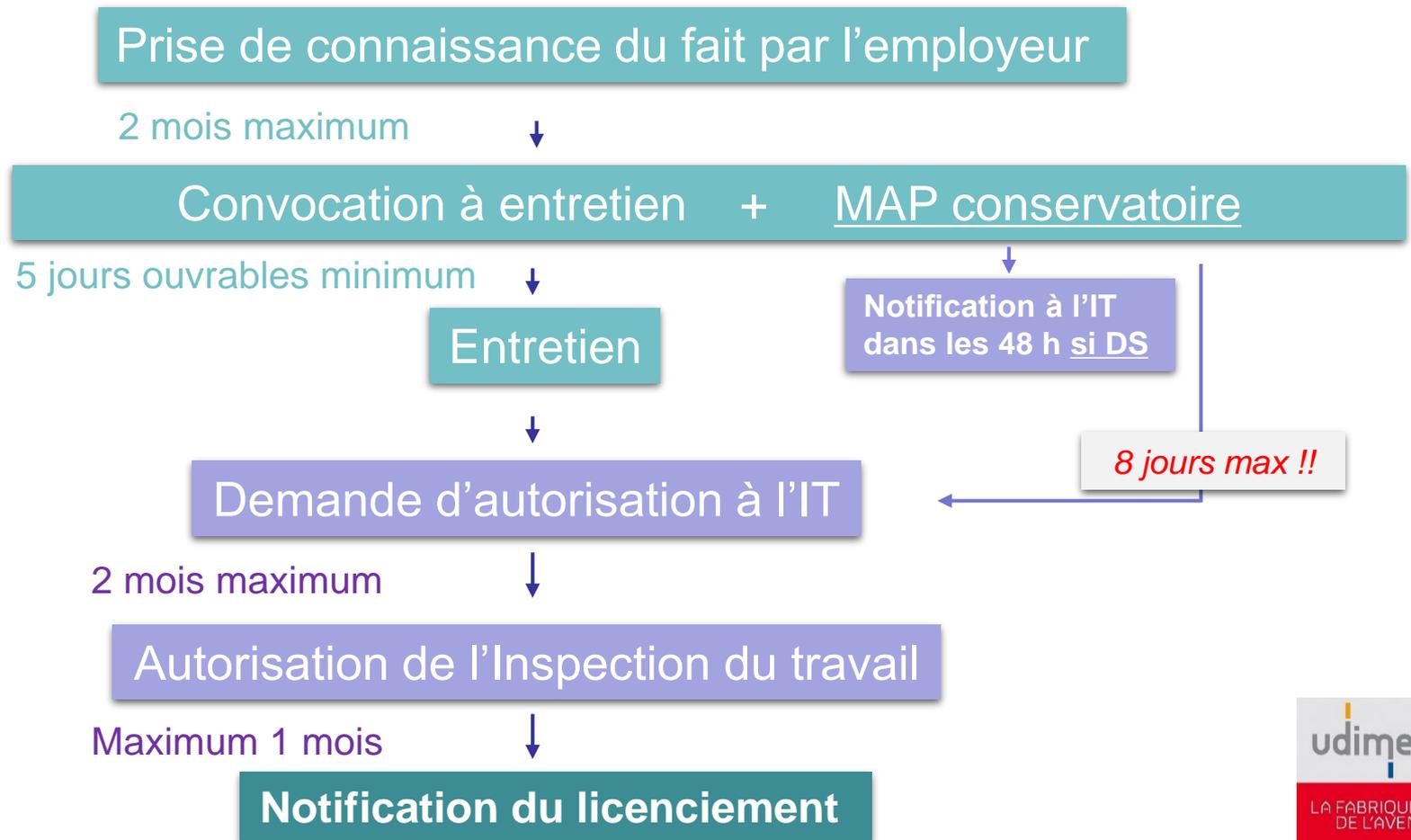
LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ SANS CONSULTATION DU CSE

Mandat NE nécessitant PAS la consultation du CSE



LICENCIEMENT avec MAP CONSERVATOIRE SANS CONSULTATION DU CSE

Mandats NE nécessitant PAS la consultation du CSE



LICENCIEMENT d'un SALARIÉ PROTÉGÉ AVEC CONSULTATION DU CSE

Prise de connaissance du fait par l'employeur

2 mois maximum

Convocation à entretien

5 jours ouvrables minimum

Entretien

Convocation CSE + convocation indiv. pour audition

3 jours minimum

Réunion CSE Info-Consult avec Audition indiv. → PV

15 jours maximum

Demande d'autorisation à IT

2 mois maximum

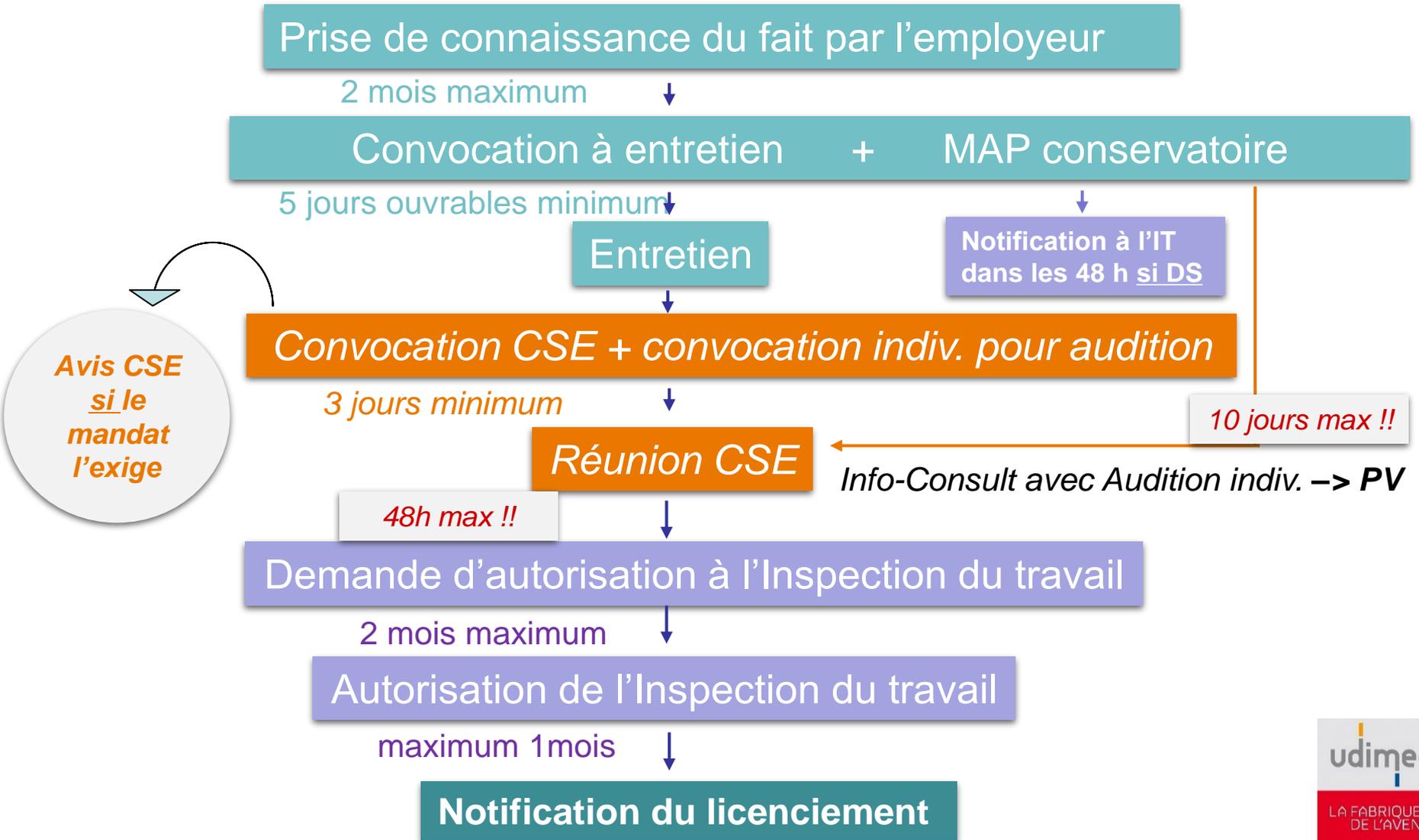
Autorisation de l'IT

maximum 1 mois

Notification du licenciement

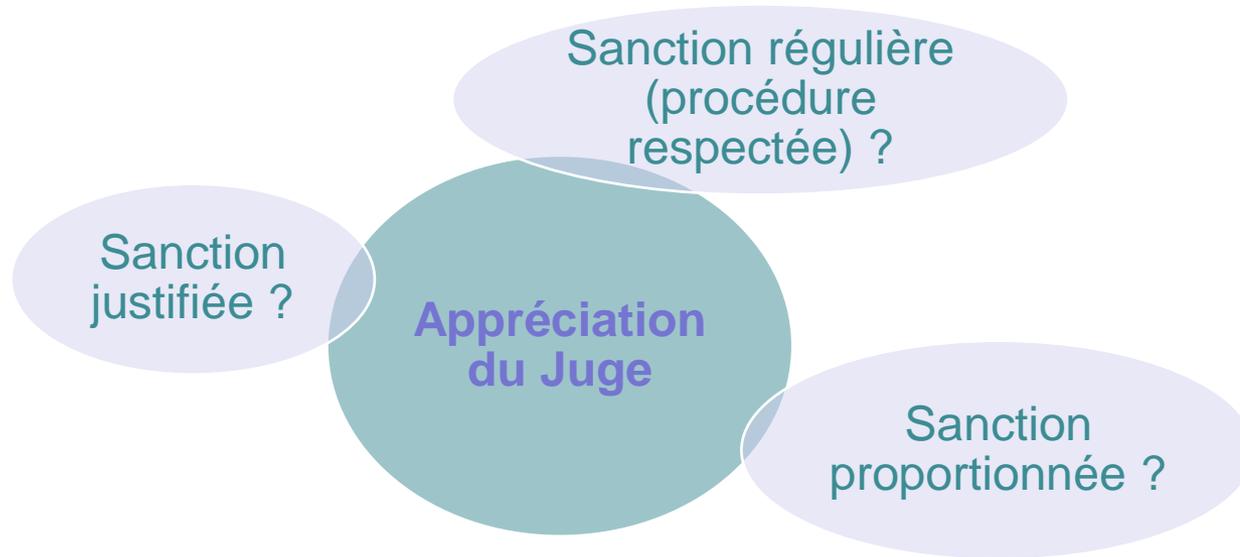
Avis CSE
si le
mandat
l'exige

LICENCIEMENT avec MAP CONSERVATOIRE ET CONSULTATION DU CSE



III. Contrôle judiciaire de la sanction

Pouvoirs du CPH (art L1333-1 à L1333-3 c trav)



- ✓ Le CPH **forme sa conviction** au vu des éléments fournis par l'employeur pour prendre la sanction + ceux fournis par le salarié à l'appui de ses allégations -> **si un doute subsiste, il profite au salarié**
- ✓ **Règles PARTICULIÈRES / AUTRES pour le LICENCIEMENT** (cf diapo suiv.), **ou une rupture de CDD** pour faute grave (sanctionnée par des dommages et intérêts - attention : pas de rupture de CDD « pour faute simple » !)

Pouvoirs du CPH

- ✓ Le Juge peut **uniquement ANNULER** une sanction irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise -> **il ne peut PAS la MODIFIER**
- ✓ Il n'y est pas obligé s'il estime la sanction légitime « au fond », à l'issue d'une **procédure irrégulière** => condamnation à des dommages et intérêts à ce titre
- ✓ **ANNULATION** : **disparition rétroactive** de la sanction, l'employeur **peut prendre une autre sanction**, à notifier sous 1 mois à compter de la décision du CPH, **SAUF SI** :
 - Les faits eux-mêmes sont jugés **non-établis**
 - Annulation pour défaut d'entretien préalable : le délai (prescription) de 2 mois n'a pas été interrompu, il sera probablement écoulé
- ✓ **Règles PARTICULIÈRES / AUTRES** pour le **LICENCIEMENT** :
*licenciement **sans CRS** (et non annulé, sauf motif discriminatoire...) ; **barème Macron** ; faute grave **requalifiable** en faute simple ; une **irrégularité de forme** n'entraîne pas un licenciement sans CRS (indemnisation spécifique : maximum 1 mois de salaire)...*

Avançons ensemble !



Merci de votre participation