

## Notifier une sanction disciplinaire dans les temps

### Quels sont les délais pour notifier une sanction disciplinaire après la tenue de l'entretien ?

#### Respect d'un délai obligatoire

L'employeur qui veut notifier une sanction disciplinaire à un salarié, après un entretien préalable, doit respecter un délai minimal de 2 jours ouvrables avant d'envoyer la lettre de sanction et un délai maximal de 1 mois entre l'entretien et la notification (c. trav. art. L. 1332-2).

Ce délai lui permet de prendre le temps de la réflexion au vu des explications fournies par le salarié.

#### Décompte des délais

Le délai minimal de 2 jours ouvrables court à compter du lendemain de la tenue de l'entretien. Si l'entretien préalable s'est tenu un vendredi, la sanction ne pourra pas être notifiée avant le mardi, le dimanche n'étant pas un jour ouvrable.

Le délai maximal de 1 mois court à compter du jour fixé pour l'entretien préalable. Il s'apprécie de quantième à quantième, c'est-à-dire que le délai expire à 24 h le jour du mois suivant qui porte le même quantième que le jour fixé pour l'entretien (c. trav. art. R. 1332-3). Ainsi pour un entretien le 28 février, le délai de 1 mois expire le 31 mars suivant. Si l'entretien s'est déroulé le 17 juillet, le délai expire le 17 août suivant à minuit.

On apprécie le respect du délai de 1 mois en prenant en compte la date d'envoi de la lettre et non sa date de présentation par La Poste ou sa date de réception (cass. soc. 30 novembre 2010, n° 09-68174 D).

#### « Report » de délai

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est reporté au lendemain (cass. soc. 30 novembre 2010, n° 09-68174 D). Si la date fixée pour l'entretien préalable a été reportée à la demande du salarié ou parce qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de se rendre à cet entretien, le délai de 1 mois courra à compter de la date à laquelle l'entretien s'est effectivement tenu.

Si le salarié est absent lors de l'entretien, le délai court cependant à compter de cette date, même si l'employeur l'a ultérieurement convoqué à un nouvel entretien (cass. soc. 23 janvier 2013, n°11-22724 D).

Lorsqu'une instance disciplinaire doit être saisie, le délai de 1 mois ne court qu'à compter de son avis.

Enfin, le délai de 1 mois n'est ni suspendu ni interrompu du fait d'une suspension du contrat de travail (cass. soc. 27 février 2013, n° 11-27130 FPB). ✘

Les opinions et positions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur.