

Entretien préalable... ou pas

Un salarié peut-il être sanctionné sans entretien préalable ?

Il existe différentes sanctions : avertissement et blâme, mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation et licenciement disciplinaire.

Oui, il est possible de sanctionner un salarié sans qu'il y ait d'entretien préalable. On est dans le cadre d'une procédure simplifiée si la sanction n'a pas d'incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, sur sa carrière ou sa rémunération.

Avertissement : une procédure simplifiée

L'avertissement constitue une sanction de premier degré. S'il n'a pas d'incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise et ne remet pas en cause la relation contractuelle, il peut être notifié sans entretien préalable. En donnant un avertissement, l'employeur accorde au salarié une chance de se reprendre et de modifier son comportement.

Par exemple, un avertissement peut être prononcé pour :

- ✓ refus d'effectuer une tâche conforme aux définitions de la profession et à la qualification du salarié,
- ✓ pour modification unilatérale (c'est-à-dire de la seule volonté du salarié) d'un horaire de travail,
- ✓ pour non-respect des horaires fixés par le chef d'établissement.

En sa qualité de sanction mineure, l'avertissement est soumis à une procédure simplifiée. Une simple notification écrite suffit. Il n'est pas nécessaire de procéder à un entretien préalable.

Pour des raisons de preuve, il est conseillé à l'employeur d'expédier ce courrier par lettre recommandée avec AR au domicile du salarié ou de le remettre à ce dernier en main propre contre décharge. Ce courrier doit clairement indiquer qu'il s'agit d'un avertissement afin d'éviter toute contestation ultérieure.

Outre ces règles de forme, l'employeur doit être vigilant lors de la rédaction de l'avertissement :

- ✓ il doit s'appuyer sur des éléments objectifs et vérifiables,
- ✓ il doit motiver sa décision et justifier les raisons qui l'ont amené à exercer son pouvoir disciplinaire.

Même si l'entretien n'est pas obligatoire pour l'avertissement, **il est conseillé**, pour permettre au salarié de mieux comprendre sa sanction, de discuter en amont avec lui.

Remarque : La Cour de cassation reconnaît qu'un mail de l'employeur comprenant des reproches et demandant un changement radical de comportement à un salarié constitue un avertissement.

Attention : Si le règlement intérieur subordonne le licenciement à l'existence de sanctions antérieures, chacune de ces dernières a un impact indirect sur la carrière du salarié. Dans ce cas, l'avertissement n'est plus une sanction mineure, et sa notification nécessite le respect de la procédure normale.

Mise à pied, rétrogradation, mutation et licenciement disciplinaire

Ce sont des sanctions majeures qui ont des répercussions sur la présence du salarié dans l'entreprise ou peuvent remettre en cause la relation contractuelle entre le salarié et l'employeur. **L'entretien préalable est obligatoire** avant de sanctionner.

Dans ces cas-là, il faut appliquer la procédure normale :

- ✓ convoquer le salarié à un entretien préalable (par écrit indiquant la date, l'heure, le lieu de l'entretien et la faculté du salarié de se faire assister par une personne de l'entreprise de son choix),
- ✓ effectuer l'entretien, au cours duquel le motif de la sanction envisagée est présenté,
- ✓ notifier la sanction, en respectant des délais et des conditions de forme,
- ✓ faire exécuter la sanction.

