

Flash juridique

Entretien préalable, arrêt maladie et prescription



Bonjour Chris, mon collègue est convoqué à un entretien préalable à sanction alors qu'il est en arrêt maladie. L'employeur ne doit-il pas attendre son retour ?

Bonjour Tom. Non, car la maladie ne suspend pas le délai de prescription si bien que l'employeur ne peut laisser passer plus de deux mois à partir des faits fautifs s'il entend prendre une sanction.



Mais son état de santé ne lui permet pas de venir à cet entretien et il ne pourra donc pas se défendre.

Dans ce cas, ton collègue peut demander un report de l'entretien tout comme l'employeur peut s'assurer que sa convocation est dans un créneau horaire compatible avec ses heures de sortie autorisées.



Peut-on imaginer que l'entretien se tienne en visioconférence ?

La loi ne le prévoit pas. Mais aujourd'hui, si le salarié le sollicite ou accepte la proposition de l'employeur, la jurisprudence le tolère. Toutefois, je conseille de respecter le présentiel et n'oublie pas que le rôle de l'assistant du salarié est important pour que l'entretien se déroule convenablement et que le salarié puisse s'exprimer aisément et s'expliquer sur les faits reprochés.



En fait Chris, la situation est un peu plus compliquée que cela. L'employeur a déjà accordé un 1er report mais le salarié n'est pas rétabli et aimerait en bénéficier d'un second.

Je comprends Tom, mais il faut savoir qu'une jurisprudence récente rappelle qu'une sanction notifiée sur la base de faits prescrits est injustifiée si bien que le salarié peut en obtenir l'annulation. Certes, en cas de licenciement il n'y a pas d'annulation possible mais alors le juge considère que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. L'employeur doit alors indemniser le salarié sanctionné tardivement !

Autrement dit, si l'employeur accepte un report, celui-ci ne sera pas au-delà du délai de prescription et donc pas nécessairement jusqu'au rétablissement du salarié.





Peux-tu me résumer la règle ?

L'employeur qui apprend qu'un salarié a commis une faute devra engager la procédure disciplinaire, c'est-à-dire convoquer le salarié à un entretien préalable, dans un délai de 2 mois. La référence légale est l'article L 1332-4 du code du travail. La convocation interrompt le délai de prescription et fait courir un nouveau délai de 1 mois mais c'est sur cette période que l'employeur peut notifier une sanction.



C'est tout de même curieux que la maladie ne suspende pas le délai car le salarié n'est pas au travail ?

C'est la position que la Cour de cassation adopte régulièrement, qu'il s'agisse d'une maladie comme d'un accident. J'ajoute que cela vaut y compris pour un accident du travail ou une maladie professionnelle ! Si le salarié n'est pas rétabli dans le délai, l'employeur voudra donc confirmer la date de l'entretien.

Je te rappelle aussi que la direction n'est pas obligée d'accepter une demande de report même si elle doit respecter le droit du salarié de se défendre. D'ailleurs, même si je le déconseille, un salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable à sanction. Toutefois, si tu peux accompagner ton collègue, tu ne peux pas en revanche y aller seul en son absence. Le salarié peut être assisté mais ne peut être représenté pour son entretien préalable.

