

Prescription des sanctions disciplinaires

DROIT DISCIPLINAIRE Publié samedi 2 mars 2024 par [Patricia Drevon](#), [Secteur des Affaires juridiques](#)

Les sanctions disciplinaires de plus de trois ans ne peuvent être prises en compte pour sanctionner un salarié.

Un salarié engagé en 2007 est transféré en 2013 dans une autre entreprise.

En janvier 2014, l'employeur lui notifie une sanction disciplinaire de deux jours pour insubordination et abandon de poste.

Plus de trois ans plus tard, il est convoqué à un entretien préalable et est licencié pour cause réelle et sérieuse le 23 février 2017.

Il saisit la juridiction prud'homale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel rejette sa demande au motif que la lettre de licenciement est motivée : « *Le salarié a manqué à ses obligations découlant de son contrat de travail et que ce manquement, qui s'ajoute à des faits d'insubordination et d'abandon de poste précédemment sanctionnés par une mise à pied disciplinaire, justifie la rupture de son contrat de travail.* »

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel (Cass. soc., 14 février 2024, n°22-22440). En effet, elle reprend les termes de la lettre de licenciement : « *Ce n'est pas la première fois que nous devons faire face à un comportement inapproprié de votre part. En effet, en janvier 2014, nous vous avons notifié une mise à pied de deux journées suite à une insubordination et un abandon de poste.* »

Elle constate que la lettre de licenciement fait référence à des sanctions antérieures de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires pour justifier le licenciement du salarié.

Or, l'article L 1332-5 du Code du travail empêche de faire référence à des sanctions antérieures de plus de trois ans pour justifier une sanction postérieure. Ce délai est d'ordre public, il s'agit d'un délai maximum.

En revanche, il peut être réduit. Ainsi, certaines conventions collectives peuvent réduire ce délai de prescription. Ainsi en est-il de la convention collective des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non



lucrative, aux termes de laquelle « toute sanction encourue par un salarié et non suivie d'une autre dans un délai maximal de deux ans sera annulée ; il n'en sera conservé aucune trace ».

Par ailleurs, si la sanction est prescrite et ne peut plus servir de fondement à une nouvelle sanction, elle peut toutefois rester (à titre indicatif ?) dans le dossier du salarié.

Ce délai de trois ans ne doit pas être confondu avec le délai de prescription des fautes. Ce dernier est de deux mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs.

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1332-5 du Code du travail dispose :

« Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

[#Code du travail](#) [#Disciplinaire](#)

Partager cet article :      

Sur le même sujet

COMMUNIQUÉ DE LA FGTA-FO

ACTUALITÉS

EMPLOI

Relais H, la FGTA-FO veillera au respect du code du travail sur l'ensemble du territoire

Suite à des pratiques pouvant relever de la fraude sociale constatées par la FGTA-FO chez Relais H sur l'aéroport de Nice, la Fédération syndicale annonce son intention de surveiller tous les appels d'offres auxquels participera cette société afin de défendre l'application du droit du travail, (...).

Tour d'horizon des dossiers les plus explosifs de la rentrée sociale : l'ordre social

De graves atteintes au droit du travail se profilent avec le rapport Combrexelle et la conférence sociale qui, aujourd'hui, pourrait entériner ses propositions. La remise en cause du principe de faveur serait un bouleversement majeur au détriment des salariés.

Chômage : FO dubitative sur le plan de 500 000 formations

La mise en place d'un plan massif de formation des chômeurs peu qualifiés fait partie des mesures pour l'emploi que François Hollande doit détailler le 18 janvier. Pour FO, cet objectif semble difficilement réalisable. Une délégation FO a été reçue le 11 janvier par le Premier ministre et la (...).

Nos partenaires

ACTUALITÉS

[Communiqués de FO](#)
[Les éditoriaux du secrétaire général](#)
[Les communications des secteurs](#)
[Les articles de L'InFO militante](#)
[Les communiqués des fédérations](#)

FORCE-OUVRIERE.FR



[Qu'est-ce que FO ?](#)
[Notre organisation](#)
[Adhérer à FO](#)

VOS DROITS

[Les Chiffres utiles](#)
[Votre Fiche de paye](#)
[L'InFO des CSE](#)
[Consommation](#)
[Vos impôts](#)

AGIR

[Nos actions](#)
[Les outils syndicaux](#)
[La WebTV FO](#)
[Entre Militants](#)

NOUS SUIVRE



NOTRE NEWSLETTER

