

Absence à l'entretien disciplinaire

QUESTION POSÉE

Que faire si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ?

L'absence du salarié n'empêche pas de poursuivre la procédure disciplinaire. Conservez la preuve de sa convocation régulière et décidez au vu des éléments disponibles.

ÉTAPES À SUIVRE

1

Vérifier la convocation

- Elle doit préciser l'objet disciplinaire de l'entretien et la possibilité d'être assisté par une personne de l'entreprise (**art. L.1332-2** Code du travail).
- Aucun délai minimal légal n'est fixé entre la réception de la convocation et l'entretien pour une sanction autre que le licenciement. Le salarié doit toutefois disposer d'un délai suffisant pour préparer sa défense : deux jours ouvrés ont été jugés suffisants selon les circonstances (Cass. soc., 4 juin 2025, n° 23-18.578).
- Conservez l'accusé de réception, la preuve de remise ou tout justificatif d'envoi.

2

Tenir l'entretien à la date prévue

- Constatez précisément l'absence : date, heure, personnes présentes et, si utile, tentatives de contact.
- Ne reprogrammez pas automatiquement l'entretien. Un report est utile seulement si le salarié justifie rapidement une impossibilité légitime ou si la convocation comporte une irrégularité.

3

Décider sans les explications du salarié

- L'absence vaut renonciation à présenter ses observations à cet entretien. Elle ne vaut ni aveu ni faute supplémentaire en elle-même.
- La sanction doit rester fondée sur des faits **précis, vérifiables et imputables** au salarié.
- Réunissez les éléments de preuve avant notification : rapports circonstanciés, mails, plannings, témoignages et éléments matériels.

4

Notifier la sanction dans le délai légal

Étape	Délai
Notification de la sanction	Attendre au moins 2 jours ouvrables après la date fixée pour l'entretien.
Date limite de notification	Notifier au plus tard 1 mois après cette même date (art. L.1332-2).

La lettre doit exposer les faits retenus, leur date et la sanction prononcée. Elle ne doit pas reprocher au salarié son seul refus de venir à l'entretien.

5

Contrôler les règles internes avant envoi

- Le règlement intérieur peut imposer des garanties supplémentaires, par exemple un délai de convocation ou une échelle de sanctions obligatoire. Elles doivent être respectées.
- Aucun accord d'entreprise ou règlement intérieur applicable ici prévoyant une procédure différente n'apparaît.

À SURVEILLER

Une convocation trop tardive ou imprécise, ou une sanction notifiée hors délai, peut conduire à l'annulation de la sanction. La sanction peut également être annulée si les faits sont insuffisamment établis ou disproportionnés (**art. L.1333-2** Code du travail).

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Cour de cassation, 04/06/2025, n° 23-18.578**
Délai de préparation de la défense
- **Code du travail, art. L1332-2**
Garanties de procédure disciplinaire