



**Convention collective des établissements et services
pour personnes handicapées et inadaptées : un entretien
préalable à toute sanction disciplinaire s'impose**

Dans les deux décisions commentées (Cass. Soc. 22 septembre 2021, n° 18-22.024 et n° 19-12.538), les salariés visés travaillaient au sein de deux associations appliquant la Convention collective précitée, dont l'article 33 stipule que sauf en cas de faute grave, le salarié ne peut être licencié que s'il a fait l'objet d'au moins deux sanctions préalables telles qu'une observation, un avertissement ou une mise à pied disciplinaire.

Ni la Convention collective, ni le Code du travail (article L 1332-2) n'imposent la tenue d'un entretien préalable à ces sanctions, notamment lorsque la sanction envisagée, tel qu'un avertissement ou une sanction identique n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise.

Or, dans les deux décisions commentées, la Cour de cassation a retenu que l'employeur était tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable avant de lui notifier un avertissement ou une sanction de même nature, dès lors que ces sanctions pouvaient avoir une incidence sur le maintien du salarié dans l'entreprise.

Ces deux arrêts créent donc une obligation à l'égard des employeurs appliquant la Convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées que ni le Code du travail ni la Convention collective n'imposaient.

Pour les employeurs concernés, et sauf à accepter que cette sanction ne puisse servir à l'appui d'une éventuelle mesure de licenciement ultérieure, toute sanction disciplinaire devra être impérativement précédée d'un entretien préalable.

A défaut, la sanction pourra être annulée et la validité du licenciement, hors cas de faute grave, sera automatiquement remise en cause.

Par ailleurs, ces arrêts de la Cour de cassation font écho à une décision du 3 mai 2011 dans lequel la Cour avait retenu que lorsqu'un règlement intérieur subordonne un licenciement à l'existence de deux sanctions antérieures, l'employeur est tenu de mettre en œuvre la procédure disciplinaire et de convoquer le salarié concerné à un entretien préalable (Cass. Soc. 3 mai 2011, n° 10-14.104).

Les employeurs seront donc invités à étudier les stipulations de la convention collective dont ils relèvent mais aussi celles de leur règlement intérieur afin de déterminer si la tenue d'un entretien préalable à une sanction disciplinaire est requise.

<http://www.courdecassation.fr/decision/614ac6c83fb6491d18e80d19>
https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000044105943?init=true&page=1&query=&searchField=ALL&tab_selection=juri