

Tableau 1 : Le délai de 2 mois pour engager une procédure disciplinaire

Quand débute ce délai ?	Comment se décompte ce délai ?	Est-ce qu'il y'a un cas de prorogation du délai ?	A partir de quand s'interrompt le délai de 2 mois?	Est-ce qu'il y'a des cas qui ne suspendent pas le délai de 2 mois ?	Est-ce qu'il existe des cas dans lesquels on peut sanctionner au-delà de 2 mois ?
<p>Ce délai débute à la date où l'employeur a connaissance des faits : une preuve matérielle est nécessaire pour apprécier la date (mails, courriers, attestation enquête etc...).</p>	<p>Ce délai débute le jour où l'employeur a connaissance des faits et expire le dernier jour à 00h00 : si la connaissance des faits est au 15 janvier, la procédure doit être engagée avant le 14 mars à 23h59.</p> <p>Passé minuit, le 15 mars, la procédure ne peut plus être engagée.</p>	<p>Le délai est prorogé au jour ouvrable suivant lorsque le dernier jour du délai est un samedi, dimanche, un jour férié ou chômé.</p> <p>Ce dernier jour ne sera donc pas pris en compte dans le délai (Code du travail, R.1332-4).</p>	<p><i>Selon la cour de cassation</i> : la date de convocation à l'entretien préalable interrompt le délai de prescription.</p> <p><i>Selon l'administration</i> : le jour qui a été fixé pour l'entretien préalable interrompt le délai de prescription (<i>Circ. DRT n° 5-83, 15 mars 1983</i>).</p>	<p>Le délai de 2 mois continue de courir même lorsque le salarié se trouve dans les situations suivantes :</p> <p>1: Arrêt maladie du salarié (Cass. soc., 25 oct. 2007, n° 06-42.493; Cass. soc., 20 nov. 2014, n° 13-16.546).</p> <p>2: Accident du travail (Cass. soc., 17 janv. 1996, n° 92-42.031).</p> <p>3: Nouvelle convocation du salarié à un second entretien préalable (Cass. soc., 26 oct. 2016, n° 14-26.918).</p> <p>4: La signature d'une rupture conventionnelle (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348).</p>	<p>Le délai de 2 mois peut ainsi avoir un autre point de départ.</p> <p>1: La continuité ou la poursuite du comportement fautif du salarié : la prescription de 2 mois ne commence à courir qu'à compter de la date des derniers faits reprochés (Cass. soc., 19 janvier 2017, n°15-24.404).</p> <p>Ainsi, un fait datant de plus de 2 mois et qui s'est poursuivi ou répété au jour des poursuites peut être pris en considération dans la mesure où c'est une faute de même nature.</p> <p>2: Lorsque l'employeur estime nécessaire de vérifier les faits qui lui ont été rapportés, le délai est prorogé d'autant : l'ouverture d'une enquête dont les résultats sont connus un 30 novembre et conduisant à engager la procédure engagée un 9 janvier est valable car moins de 2 mois se sont écoulés depuis le 30 novembre (Cass. soc., 10 juill. 2001, n° 98-46.180 ; Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-29.234).</p>