

Médico-social : validité d'un licenciement disciplinaire



© 2023 Les Echos Publishing

Les associations qui envisagent de licencier un salarié doivent non seulement prendre connaissance des règles du Code du travail mais également vérifier s'il existe, dans leur convention collective, des règles particulières, notamment procédurales. Une démarche à ne pas négliger puisque le non-respect de certaines de ces règles peut entraîner l'invalidité du licenciement.

Ainsi, dans une affaire récente, une association avait licencié pour faute grave son directeur général. Un licenciement que ce dernier avait contesté en justice.

Pour la cour d'appel, les fautes reprochées au salarié ne pouvaient pas être qualifiées de faute grave. En conséquence, se basant sur l'article 33, alinéa 4 de la convention collective des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966, les juges avaient déclaré le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse.

En effet, selon cet article, sauf en cas de faute grave, un salarié ne peut être licencié que s'il a déjà fait l'objet d'au moins deux sanctions disciplinaires (observation, avertissement, mise à pied avec ou sans salaire pour un maximum de 3 jours). Puisque le salarié n'avait pas commis de faute grave et qu'il n'avait jamais été sanctionné, les juges avaient estimé que son licenciement n'était pas justifié.

Cette solution a été validée par la Cour de cassation.

[Cassation sociale, 7 décembre 2022, n° 21-11206](#)

© 2022 Les Echos Publishing