



JURIDIQUE

Le droit de se taire pendant une procédure disciplinaire

Le code du travail n'impose pas explicitement d'informer le salarié de son droit à garder le silence lors de ces entretiens. Mais cette absence d'information peut être perçue comme une atteinte aux droits de la défense et à la présomption d'innocence.

La Cour de cassation a alors transmis au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) portant sur le droit du salarié de garder le silence lors de l'entretien préalable à une sanction disciplinaire ou à un licenciement disciplinaire.

L'enjeu est que si le Conseil constitutionnel reconnaît ce droit l'employeur serait tenu d'informer le salarié de sa faculté à garder le silence.

La conséquence est qu'une absence d'information entraînerait l'irrégularité de la procédure disciplinaire ou de licenciement, voire la nullité de la sanction.

Le Conseil constitutionnel a jugé que ce droit de se taire ne s'applique qu'aux sanctions relevant de l'exercice de prérogatives de puissance publique. Les sanctions et licenciements disciplinaires ne sont pas des sanctions pénales mais des sanctions relevant du Code du travail.

Ce qu'il faut retenir :

L'employeur n'a pas l'obligation d'informer le salarié faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement pour motif personnel de son droit de se taire.

- *Conseil constitutionnel, décision n°2025-1160/1161/1162 QPC du 19 septembre 2025*