



ARTICLE

YOU HAVE THE RIGHT TO REMAIN SILENT. ANYTHING YOU SAY CAN AND WILL BE USED AGAINST YOU IN A COURT OF LAW



Droit du travail et de la protection sociale | 19/09/25 | Diane Reboursier

Beaucoup de praticiens craignaient depuis plusieurs mois que le droit du travail ne bascule dans un épisode des Experts.

La fondamentalisation du droit du travail a amené la Cour de cassation à solliciter le Conseil constitutionnel sur la conformité du Code du travail à l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (DDH).

En effet, l'article L. 1332-2 du code du travail ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié, lors de l'entretien préalable à licenciement ou sanction disciplinaire, d'un droit de se taire alors que ses déclarations sont susceptibles d'être utilisées à son encontre.

Or, l'article 9 de la DDH prévoit que « Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi ».

La réponse du Conseil constitutionnel à la QPC tant attendue vient de tomber (Décision n° 2025-1160/1161/1162 QPC du 19 septembre 2025) : l'employeur n'a pas à informer le salarié du droit de se taire lors de l'entretien préalable.

Le Conseil constitutionnel rappelle en effet que :

- Le licenciement ou la sanction disciplinaire d'un salarié de droit privé ne relève pas de l'exercice de prérogatives de puissance publique.
- Le licenciement ou la sanction disciplinaire prise par un employeur dans le cadre de contrat de travail ne constitue pas une sanction ayant le caractère d'une punition au sens des exigences constitutionnelles.

Dès lors, les dispositions du Code du travail sur l'entretien préalable ne méconnaissent aucun droit ou liberté garantis constitutionnellement et sont donc conformes à la Constitution.

Ainsi, le Conseil constitutionnel entend ne pas voir appliquer les principes de la procédure pénale aux procédures disciplinaires de droit du travail, qui relèvent d'un autre champ. A défaut, c'est en effet de nombreuses autres dispositions qu'il aurait sans doute fallu examiner, telle que la présence de l'avocat à un entretien préalable.

Pour la décision : <https://lnkd.in/eEWs7wCw>.
