



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

POUVOIR DISCIPLINAIRE

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Définition	2
Sanctions interdites	2
Principales sanctions	3
Procédure disciplinaire	4



DÉFINITION

1/ Qu'est-ce qu'une sanction ?

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière, sa rémunération (art. Lp. 132-1) ;

La sanction prononcée ne doit pas être disproportionnée à la faute commise (alinéa 4 art. Lp 132-8) ;

La nature et l'échelle des sanctions sont prévues dans le règlement intérieur ou les conventions collectives. L'employeur est libre de prononcer une sanction non inscrite dans le règlement intérieur à condition que le recours à cette sanction ne soit pas interdit par une disposition du règlement intérieur ou de la convention collective applicable (et sous réserve du contrôle du tribunal du travail).

2/ Qu'est-ce qu'une faute ?

Il n'existe pas de définition légale de la faute. La faute disciplinaire est celle que l'employeur définit comme telle sous le contrôle du tribunal du travail.

Ne peut cependant être considéré comme fautif et donner lieu à sanction, ce qui correspond à l'exercice d'un droit expressément reconnu par la loi ou la réglementation : l'exercice du droit syndical ou des activités syndicales, l'exercice normal du droit de grève, l'expression d'une opinion politique, le droit de retrait en cas de danger grave et imminent.

SANCTIONS INTERDITES

1/ Sanctions pécuniaires et amendes :

Les amendes et autres sanctions pécuniaires sont interdites (art. Lp. 132-2). Toute infraction à cette interdiction est sanctionnée pénalement (art. Lp. 133-1) ;

La retenue sur salaire n'a pas le caractère d'une sanction pécuniaire prohibée lorsqu'elle est pratiquée à l'occasion d'un travail non effectué ou lorsqu'elle correspond à une mise à pied disciplinaire ou à une rétrogradation.

2/ Sanctions discriminatoires :

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de l'état de grossesse, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses (art. Lp. 112-1).

3/ Sanctions cumulatives :

Un même fait répréhensible ne peut pas être sanctionné deux fois. En l'absence de fait nouveau, l'employeur ne peut invoquer un fait déjà sanctionné par un avertissement pour motiver le licenciement du salarié. Cependant si le salarié ne tient pas compte d'un avertissement qu'il a reçu et si des faits de même nature se reproduisent, l'employeur peut faire état des précédents avertissements pour justifier le licenciement de l'intéressé.

1/ Sanctions mineures :

Il s'agit de l'avertissement (même si celui-ci comporte une menace de sanction plus grave) ou toute sanction de même nature qui n'a pas d'incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière, la rémunération du salarié (ex. : le blâme, la lettre d'observation art. Lp. 132-4 alinéa 4).

2/ Autres sanctions:

Ces sanctions ont une incidence (immédiate ou non) sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

- **La mise à pied disciplinaire avec perte de salaire (sanction lourde) :** le contrat de travail est suspendu temporairement (le salarié ne peut plus alors exercer ses fonctions). La durée de la mise à pied la plus couramment admise ne dépasse pas 8 jours. En tout état de cause, cette durée ne doit pas être supérieure à celle fixée par le règlement intérieur.

Elle ne doit pas être confondue avec la mise à pied conservatoire (art. Lp. 132-5). Cette dernière n'est pas une sanction disciplinaire mais une mesure provisoire avec effet immédiat pour faire face à des situations de désordre ou de danger, en attendant l'issue de la procédure disciplinaire menée parallèlement.

Elle prend fin avec le prononcé de la sanction définitive. La mise à pied conservatoire ne peut être décidée que si une faute suffisamment grave est relevée à l'encontre du salarié. La mise à pied conservatoire est en principe notifiée dans la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ou à une sanction. L'employeur doit préciser dans la lettre notifiant la mise à pied conservatoire que celle-ci est prononcée dans l'attente d'une sanction définitive. La période de mise à pied conservatoire doit être rémunérée sauf si la sanction définitive qui y met fin, est un licenciement pour faute grave ou lourde reconnue comme telle par le juge.

- **La mutation disciplinaire avec ou sans rétrogradation :**

La rétrogradation dans l'emploi ou les fonctions : Il s'agit d'une mesure de déclassement hiérarchique, licite même si elle est accompagnée d'une diminution de salaire. En revanche, si la rétrogradation se concrétise par une diminution de salaire sans déclassement, elle est assimilée à une amende prohibée.

- **Le licenciement pour faute :**

- C'est au juge d'apprécier, en cas de contestation, si la faute reprochée au salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- La faute grave rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, elle est privative du préavis et de l'indemnité de licenciement. L'indemnité de congés payés reste due par contre ;
- La faute lourde (plus importante que la faute grave) retenue lorsqu'il y a intention du salarié de nuire à l'employeur, est privative en plus, de l'indemnité de congés payés (voir les articles Lp. 122-22 et Lp. 122-27).

La faute grave ou lourde ne dispense pas l'employeur de respecter les procédures disciplinaire et de licenciement pour un motif personnel, qui se cumulent (voir les dispositions relatives aux procédures de licenciement). Toutefois, il a la possibilité de procéder à la mise à pied conservatoire du salarié en attendant de pouvoir lui notifier la sanction de licenciement (art. Lp. 132-5).

Le salarié peut refuser une sanction qui apporterait une modification substantielle du contrat de travail (mutation, rétrogradation...) ; l'employeur ne peut dans ce cas que soit renoncer à cette sanction, soit prononcer une sanction moindre, soit engager une

procédure de licenciement pour faute. Il faut dans ce dernier cas que la gravité de la faute le justifie.

PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Pour les sanctions mineures :

L'employeur qui entend prononcer une sanction mineure (mis à part les observations verbales) est tenu de notifier la sanction par écrit avec indication des griefs retenus contre le salarié (art. Lp. 132-3), dans un délai maximum de 2 mois à partir du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

Cette notification doit être faite :

- **soit par lettre remise en mains propres contre décharge ;**
- **soit par lettre recommandée (notamment si le salarié refuse de recevoir la lettre en mains propres).**