



T° STMG - Le contrat de travail : le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Fiche pratique publié le 24/01/2020, vu 1125 fois, Auteur : [Christophe GEORGES-ALBERT](#)

Présentation de la séquence 3

Séquence n° 3 – Le contrat de travail

Notions : Le pouvoir disciplinaire de l'employeur hors licenciement

La définition de la sanction est donnée à l'article (**L.1331-1 du code du travail**) et ses obligations.

I - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

L'employeur dispose d'un pouvoir de sanction au titre du lien de subordination qui le lie à son salarié.

Il peut ainsi être amené à prendre des sanctions après avoir contrôlé l'activité de son salarié et constaté que ce dernier n'a pas respecté les ordres ou les consignes données.

A – La notion de sanction

Une sanction est constituée par toute mesure susceptible d'affecter, immédiatement ou non, la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération (**L.1331-1**).

Toute sanction doit donner lieu à une procédure destinée à permettre au salarié de se défendre lors d'un entretien.

Seul l'avertissement en est dispensé, il peut être envoyé au domicile mais doit être motivé.

Le salarié est convoqué à un entretien, soit par le fait d'une lettre RAR ou remise en main propre, l'employeur fixe la date et le lieu et l'heure de l'entretien. Ce dernier a lieu pendant le temps de travail.

Il doit informer le salarié de la possibilité de se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

La lettre de sanction doit être envoyée dans les deux mois de la découverte du fait fautif ou de la pleine connaissance des faits reprochés

Si l'employeur a lancé une enquête. Le délai d'un mois court entre l'entretien et l'envoi de la notification de la sanction.

Un délai minimum de deux jours ouvrables entre l'entretien et l'envoi de la notification doit être respecté pour permettre au chef d'entreprise de réfléchir à la sanction adéquate.

De même, aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Ces sanctions peuvent faire l'objet d'un contrôle devant le CPH, en dehors du licenciement **depuis le 22/09/17**, l'employeur est lié par ce qu'il a écrit.

B - Un contrôle prud'homal approfondi (L.1333-1 du code du travail)

Le salarié, qui entend contester la sanction, peut saisir le CPH afin d'en obtenir l'annulation mais pas la révision (**Cass.Soc., 24/01/18**).

Il existe 3 motifs d'annulation :

- La sanction est injustifiée ;
- La procédure a été irrégulière ; le juge pourra l'annuler, l'employeur la refaire ;
- La sanction disproportionnée, dans la mesure où l'employeur a commis une erreur manifeste d'appréciation.

L'employeur pourra prendre une autre sanction, moins élevée tant que l'on est dans les deux mois.

II – Les principes de défenses

A – La loyauté de la preuve

Il existe un principe général disposé par les textes (**9 du CPC et 6§1 de la CESDH**).

Ainsi, **l'AP a pu confirmer le 07/01/11** qu'un enregistrement téléphonique réalisé à l'insu de son auteur constituait un procédé déloyal rendant cette preuve irrecevable.

C'est le pendant à la loyauté dans l'exécution du contrat de travail.

Le droit européen a cependant offert une nouvelle lecture :

- **Barbulescu VS / Roumanie (CEDH, 12/01/16)**. Il n'est pas déraisonnable de donner plus de pouvoir de contrôle à l'employeur, aux fins d'assurer le bon fonctionnement de leur entreprise, **dès lors qu'ils utilisent pendant leurs heures de travail du matériel professionnel appartenant à l'entreprise.**

Il faut trouver un juste équilibre entre les intérêts en jeu (**droit pour le salarié de disposer d'une vie privée sur le lieu de travail et le droit de contrôle de l'employeur - Nikkon, 02/10/01**).

Ainsi, sur le lieu et le temps de travail, les activités du salarié sont réputées professionnelles, l'employeur peut donc prendre connaissance de leur contenu.

Si le salarié veut protéger sa vie privée, il faut qu'il crée un dossier en ce sens.

B – La loyauté des contrôles

Les principes ont été fixés par l'arrêt Néocel (**20/11/91**).

Une caissière avait mis un billet de 50 francs dans sa poche avec un commentaire oral (ça, c'est pour ma pomme) et a été filmée par des caméras enregistreuses, sans avoir été préalablement informée.

Ce qui est interdit (L.1222-4 du code du travail). La sanction en est l'inopposabilité.

Le CSE doit être préalablement informé et consulté des dispositifs mis en œuvre dès lors qu'ils permettent un contrôle des salariés (**L.2323-47 du code du travail sous peine d'inopposabilité**).