



Rappel de règles simples en matière disciplinaire

publié le 02/06/2010, vu 18591 fois, Auteur : [droit du travail](#)

Avez vous déjà reçu de votre employeur une sanction disciplinaire tel qu'un avertissement ou une mise à pied par exemple ?

Si cela vous arrive souvenez vous des explications qui vont suivre .

Le code du travail définit une sanction disciplinaire comme suit " Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération" code du travail art. L. 1331-1).

De nombreuses conventions collectives fixent la nature des sanctions qui peuvent être appliquées.

Toute entreprise doit obligatoirement prévoir dans son règlement intérieur (entreprises ou établissements occupant au moins 20 salariés) la nature et l'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise.

Vous connaissez très certainement l'avertissement, le blâme, la mise à pied ..

Toutes les sanctions ne sont pas permises fort heureusement .

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.(c. trav. art. L. 1331-2) .

Les tribunaux ont interdit notamment les retenues de salaire pour sanctionner une exécution volontairement défectueuse du travail ou les retenues sur le salaire de sommes forfaitaires ne correspondant pas au temps d'absence injustifiée du salarié.

Les sanctions discriminatoires c'est à dire les sanctions motivées par un motif discriminatoire prohibé : origines, sexe, mœurs, etc. sont illicites.

Les sanctions les plus classiques sont l'avertissement écrit, la mise à pied (suspension provisoire du contrat de travail avec suspension de rémunération- Les conventions collectives fixent en général la durée maximale des mises à pied disciplinaires) et bien entendu le licenciement pour faute .

Une rétrogradation peut également être utilisée à titre de sanction tout comme une mutation.

Une mutation disciplinaire consiste en un changement d'affectation ou en un changement du lieu de travail .

La rétrogradation peut s'accompagner d'une baisse de salaire et elle n'est licite que si elle est la conséquence du changement d'emploi. En revanche si une baisse de rémunération sans déclasserement est appliquée , elle est alors assimilée à une sanction pécuniaire.

Si la rétrogradation ou la mutation implique une modification du contrat de travail, le salarié peut la refuser. L'employeur peut appliquer une autre sanction. Si la nouvelle sanction est un licenciement le motif invoqué ne peut être que les faits ayant justifié la rétrogradation ou la mutation.

Quels sont les grands principes que doit respecter l'employeur ?.

- Une faute une sanction : Une même faute ne peut pas faire l'objet de plusieurs sanctions. L'employeur peut invoquer toutefois une faute de même nature déjà sanctionnée pour prononcer une sanction aggravée .
- Lorsque la sanction est susceptible de n'avoir aucune incidence sur la relation contractuelle, l'employeur peut appliquer la sanction (blâme écrit par exemple sans inscription au dossier du salarié..) sans avoir d'entretien préalable. Une simple notification est suffisante.(la lettre devra comporter la nature des faits reprochés.)

- Pour les autres sanctions l'employeur doit:

- convoquer par écrit le salarié à un entretien préalable - La convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel .

La convocation doit être soit remise en main propre contre décharge, soit adressée au salarié par lettre recommandée.

Un délai suffisant doit être respecté entre la date d'envoi ou de remise de la convocation et la date prévue pour l'entretien.

Attention en cas de licenciement des délais strictes sont prévus (le motif étant disciplinaire, la procédure de licenciement se cumule avec la procédure disciplinaire)

- La convocation doit être envoyée dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif. Le délai est suspendu si le fait fautif a donné lieu, avant la fin des 2 mois, à des poursuites pénales.

- l'entretien a pour objet de recueillir les explications du salarié, l'employeur doit de ce fait exposer de manière très circonstanciée le ou les motifs de la sanction envisagée .

Si le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien, l'employeur peut estimer qu'il a satisfait à ses obligations dans la mesure où il peut prouver que le salarié a reçu, en temps utile, la lettre de convocation. Il peut donc notifier la sanction.

- la sanction doit être notifiée au salarié par écrit. La notification de la sanction **qui doit être motivée**

doit intervenir dans le délai de 1 jour franc au minimum et de 1 mois au maximum après le jour fixé pour l'entretien . la notification peut être faite sous forme d'une lettre remise en main propre au salarié contre décharge ou par l'envoi d'une lettre recommandée (c. trav. art. R. 1332-2).

- Passé un délai de 3 ans, l'employeur ne peut plus évoquer une sanction prononcée antérieurement, à l'occasion d'une nouvelle faute du salarié, pour aggraver la sanction réprimant cette dernière.
- Le salarié a le droit de contester devant le Conseil de prud'hommes une sanction. Ce dernier peut annuler une sanction irrégulière en la forme injustifiée ou disproportionnée à la faute commise .

Dans le cadre des lois d'amnistie , les sanctions disciplinaires (à l'exception des sanctions afférentes à des fautes pénalement sanctionnées) doivent être supprimées des dossiers des salariés concernés.

L'employeur ne peut plus , sous peine de sanction pénale , invoquer ces sanctions.

Enfin si votre entreprise est couverte par des accords collectifs il est nécessaire de vérifier si ces accords ne prévoient pas des modalités particulières concernant le droit disciplinaire.

Ces principes de base du droit disciplinaire sont régulièrement rappelés par la Cour de Cassation .

C'est le cas d'un récent arrêt de la chambre sociale du 5 mai 2010.

oeil-pour-oeil-1929-02-g.jpg

Image not found or type unknown