



La sanction disciplinaire

Conseils pratiques publié le **05/03/2022**, vu **1580 fois**, Auteur : [Maxence Kiyana](#)

Dans le cadre de l'exécution du contrat , compte tenu de la gravité de la faute commise, le travailleur est passible de l'une des sanctions disciplinaires prévues par la législation du travail.

Sommaire

1. Définition de la sanction disciplinaire
2. La sanction disciplinaire contre l'employé

.....

1. Définition de la sanction disciplinaire

"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", selon l'article L. 1331-1 du Nouveau code du travail français annoté.

Il sied de noter que la sanction disciplinaire :

- doit être prévue par la réglementation intérieure ;
- suppose l'exercice d'une faute du salarié ;
- suppose que la mesure prise par l'employeur affecte la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération;
- peut revêtir des formes très différentes.

Brièvement, la sanction disciplinaire est un acte unilatéral de l'employeur pour sanctionner le comportement fautif de l'employé.

2. La sanction disciplinaire contre l'employé

"Dans le cadre de l'exécution du contrat , compte tenu de la gravité de la faute commise, le travailleur est passible de l'une des sanctions disciplinaires ci-après :

- le blâme;
- la réprimande ;
- la mise à pied;
- le licenciement avec préavis;
- le licenciement sans préavis.

La Sanction disciplinaire sera prise en tenant compte notamment de la gravité de la répétition de la faute commise ou de l'intention de nuire qu'il a inspirée" (Article 54 du code du travail tel que modifié et complété par la loi N°16/010 du 15 juillet 2016)

"Le principe de l'équité veut que la sanction soit proportionnelle à la faute selon qu'elle est légère, grave ou lourde. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle le législateur a catégorisé les sanctions de la plus légère à la plus lourde" (Vital ILUNGA KASONGO, Code du travail modifié, complété et annoté, éd. Nouveaux élans, Kinshasa, 2019, page 60).

Il a été jugé qu'est abusif, le licenciement qui s'appuie sur une faute légère, c'est-à-dire, sans incidence sur la mission confiée au travailleur. (CA, Kin/Gombe, RTA 3338 du 19 septembre 1996, Aff. KATERUS c/ Société MITSUBISHI CORPORATION, in NDOMELO KAIMBA et KIENGE KIENGE INTUDI, les arrêts en matière du travail, vol 1,éd. Lule, Kinshasa, 1998, p. 206)

Cet article vous a été utile ?

Maitre Maxence Kiyana

Email: maxencekiyana@gmail.com

Appel, WhatsApp, SMS: +243813602076

Twitter: www.twitter.com/maxencekiyana

Facebook: www.facebook.com/maxencekiyana

Linkedin: www.linkedin.com/in/maxence-kiyana-14a7b469