



Refus de port du masque par un salarié : quelle sanction ?

Fiche pratique publié le 15/10/2020, vu 1953 fois, Auteur : [Assistant-juridique.fr](https://assistant-juridique.fr)

Le ministère du travail vient de préciser les conditions dans lesquelles l'employeur peut sanctionner un salarié qui ne porte pas de masque.

1ère condition

L'employeur ne peut éventuellement user de son pouvoir de sanction pour non port du masque que s'il prend leur coût à sa charge, soit en les fournissant lui-même, soit en indemnisant le salarié si celui-ci utilise ses propres masques.

2e condition

Une sanction pour non port du masque constitue une sanction disciplinaire.

Or, comme telle, elle ne peut être délivrée que si l'obligation et les circonstances dans lesquelles les salariés sont tenus de le porter figurent, soit dans le règlement intérieur de l'entreprise (lorsqu'il existe), soit dans une note de service délivrée à chacun et affichée de façon visible pour tous les salariés concernés.

Ce règlement ou cette note de service doivent en outre fixer de façon suffisamment précise, à la fois l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles cette obligation est appliquée, selon les recommandations du Protocole national.

Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction.

L'employeur est libre à cet égard de choisir la sanction qui lui paraît adaptée.

Cela peut aller du simple avertissement au licenciement pour faute, en passant par une mise à pied, mais en veillant à ce que cette sanction soit proportionnelle – et surtout pas démesurée – par rapport à la faute commise et à ses conséquences.

Source : gerantdesarl.com

Pour plus d'infos, consultez notre dossier : [Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?](#)

Articles sur le même sujet :

- [Poser une question juridique à un avocat](#)
 - [Guide pratique de l'association](#)
 - [Guide pratique de la SARL](#)
 - [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
 - [Licencier un salarié pour faute](#)
 - [Sanctionner un salarié](#)
 - [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
 - [Rompre un CDD](#)
-
- [Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?](#)
 - [Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?](#)
 - [Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?](#)
 - [Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?](#)
 - [En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?](#)
 - [Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?](#)
 - [Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?](#)
 - [Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?](#)
 - [Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?](#)
 - [Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?](#)
 - [Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?](#)
 - [Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?](#)
 - [Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?](#)
 - [Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?](#)
 - [Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?](#)
 - [Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?](#)
 - [Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre](#)