

Tout ce que vous voulez savoir sur les sanctions disciplinaires

Toute mesure, autre que les observations verbales*, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération est une **sanction disciplinaire (Code de travail art. L. 1331-1)**.

Lorsqu'un règlement intérieur est obligatoire (entreprises de plus de 20 salariés), c'est ce document qui doit fixer la nature et l'échelle des sanctions applicables.

* Les observations verbales ne sont pas des sanctions disciplinaires. Une sanction suppose au minimum un écrit (Code de travail L. 1331-1).

Principales sanctions :

L'avertissement : il est prononcé par l'employeur dans un délai qui ne peut excéder 2 mois après qu'il ait eu connaissance des faits fautifs. Une même faute ne peut faire l'objet de plusieurs sanctions : en l'absence de faits nouveaux, l'employeur ne peut évoquer un fait déjà sanctionné par un avertissement pour motiver le licenciement ultérieur de l'intéressé.

Le blâme avec ou sans inscription au dossier : comme l'avertissement, dès lors qu'il est écrit, le blâme constitue une sanction disciplinaire. Cependant la jurisprudence distingue 2 catégories. Lorsqu'il n'est pas destiné à être inscrit au dossier, ce type de blâme relève toujours de la « procédure disciplinaire simplifiée » (simple notification écrite et motivée de la sanction). Dans ce cas, cette sanction est considérée comme n'étant pas susceptible d'avoir une incidence sur la situation du salarié dans l'entreprise.

Par contre, lorsqu'il est prévu de l'inscrire au dossier de l'intéressé, le blâme ou l'avertissement risque d'avoir des incidences sur la situation ultérieure du salarié dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle ce type de blâme ou avertissement relève de la procédure normale avec entretien préalable (cassation soc. 7 décembre 1999, n° 97-43059, BC V n° 476).

La mise à pied disciplinaire : C'est une suspension du contrat de travail sans rémunération. Bien qu'ayant une incidence sur le salaire, ce n'est pas une sanction pécuniaire : la perte de salaire étant une conséquence de la suspension du contrat de travail.

Il ne faut pas confondre la mise à pied disciplinaire et la mise à pied conservatoire* qui est une mesure provisoire dans l'attente d'une éventuelle sanction.

La durée maximum de la mise à pied disciplinaire varie en fonction de l'importance des faits reprochés au salarié (de 1 à 6 jours habituellement).

Lorsque le salarié est un représentant du personnel, la mise à pied (disciplinaire ou conservatoire) n'a pas pour effet de suspendre l'exécution de son mandat.

Contrôle des tribunaux : En cas de litige, le conseil des prud'hommes (CPH) peut être saisi pour vérifier la régularité de la procédure suivie et apprécier si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier la sanction : le CPH peut annuler une sanction irrégulière dans la forme, injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise. En cas d'annulation, le salarié est rétabli dans ses droits.

Prescription : Si les fautes commises par le salarié se prescrivent par 2 mois dès lors qu'elles sont connues de l'employeur ou d'une personne détenant un pouvoir hiérarchique, les sanctions disciplinaires se prescrivent par 3 ans. Passé un délai de 3 ans, l'employeur ne peut plus évoquer une sanction prononcée antérieurement, à l'occasion d'une nouvelle faute, pour aggraver la sanction réprimant cette dernière.

Procédure :

Sanctions mineures : procédure simplifiée : Lorsque la sanction (avertissement ou blâme) est une observation écrite, **sans inscription au dossier**, non susceptible d'avoir une incidence sur la relation contractuelle du salarié la seule formalité est la notification de la sanction avec l'indication des motifs de cette dernière.

***ATTENTION !** Nous vous recommandons de toujours répondre à un avertissement par courrier RAR en contestant les faits reprochés ou, en les replaçant dans leur contexte, de démontrer que la sanction est injustifiée ou disproportionnée... ne jamais laisser un tel courrier de l'employeur sans réponse. Contactez le syndicat pour être conseillé(e) si besoin est.*

Autres sanctions : procédure normale = entretien préalable

L'employeur qui envisage de prendre une sanction ayant une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, doit le **convoquer par écrit 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 de l'entreprise (Code de travail art. L. 1332-2). La convocation peut être remise en main propre contre décharge, ou adressée par courrier recommandé avec AR (Code de travail art. R. 1332-1).

La convocation doit être envoyée dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif.

La notification de la sanction :

L'employeur qui persiste dans sa volonté de sanctionner le salarié doit motiver et notifier la sanction par écrit ; la notification doit intervenir dans le délai de 1 jour franc au minimum et de 1 mois au maximum après le jour fixé pour l'entretien par courrier recommandé.

***La mise à pied conservatoire**

L'employeur ne peut mettre provisoirement à pied un salarié que dans la mesure où il commet une faute suffisamment grave qui rend la mise à pied « indispensable ». Seules les cas de faute lourde ou grave peut justifier une telle mesure.

Cette suspension du contrat de travail ne vise pas à sanctionner le salarié mais à prévenir des « situations de danger ou de désordre » pouvant résulter du maintien du salarié dans l'entreprise. Cette mesure vise à laisser à l'employeur le temps nécessaire pour choisir la sanction qu'il va prononcer à son encontre. La mise à pied conservatoire peut être notifiée sur le champ : un écrit paraît incontournable mais il n'est pas obligatoire de la notifier par courrier recommandé (Code de travail art. L. 1332-3).

La convocation à l'entretien préalable par LRAR est, par contre, obligatoire.

Conséquence sur la rémunération : si la sanction est un licenciement pour faute grave, la mise à pied du salarié n'a pas à être rémunérée ; par contre, si le licenciement est prononcé pour une cause réelle et sérieuse elle ne peut entraîner aucune perte de salaire.