

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner les fautes commises par les salariés.

La faute peut être caractérisée par un acte positif ou une abstention volontaire (insubordination, absence injustifiée, non-respect des règles de sécurité etc.).

La loi assure certaines garanties au salarié en imposant à l'employeur le respect d'une procédure qui comporte deux phases : un entretien préalable ressemblant à l'entretien préalable au licenciement mais obéissant à des règles distinctes, puis une notification de la sanction.

L'appréciation du caractère fautif du comportement du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect de certaines conditions.

Les faits doivent être imputables au salarié

L'employeur doit être en mesure de prouver que les faits ont été commis par le salarié.

 Cass. soc. 13.10.2015 n°14-14358

En cas de faute collective, il doit pouvoir identifier les responsabilités de chacun.

Les faits doivent avoir été commis dans le cadre de l'exécution du contrat de travail

En principe, les faits commis en dehors du temps de travail ne peuvent pas justifier un licenciement pour faute.

 Cass. soc. 18.10.2017 n°16-15030

Sauf s'ils caractérisent un manquement à une obligation découlant du contrat de travail ou se rattachent à la vie professionnelle du salarié.

 Cass. soc. 04.12.2007 n°06-42795

Les faits doivent être suffisamment sérieux

Le contexte des faits est à prendre en considération et peut constituer une circonstance aggravante (antécédents disciplinaires sur les 3 dernières années, importance du préjudice causé à l'entreprise, importance des responsabilités confiées au salarié, etc.) ou au contraire atténuante (état physique ou psychologique du salarié, considérations familiales, ancienneté, faits habituellement tolérés par l'employeur, provocation de l'employeur, etc.).

Les faits ne doivent pas être prescrits

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois pour engager des poursuites disciplinaires à compter du jour où il a eu connaissance des faits fautifs.

 C. trav. art. L1332-4

Pour l'application de cette règle, l'employeur s'entend également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire du pouvoir disciplinaire.

 Cass. soc. 19.04.2023 n° 21-20.734

Si la faute est constituée par une accumulation de faits ou une persistance des faits dans le temps, le délai de 2 mois doit être décompté à partir de la date du dernier manquement constaté.

 Cass. soc. 21.06.2000 n° 98-42784

Si l'employeur invoque des sanctions anciennes à l'appui d'une nouvelle sanction, il ne doit pas remonter au-delà de 3 ans.

 C. trav. art. L1332-5

Les faits ne doivent pas avoir déjà été sanctionnés

Un même fait ne peut pas être sanctionné deux fois.

 Cass. Soc. 27.06.2001 n°99-42216

L'employeur ne peut donc pas valablement fonder un licenciement sur des faits qui ont déjà fait l'objet d'un blâme ou d'un avertissement ou qui ont justifié une mise à pied ou une rétrogradation.

Des faits distincts ne peuvent pas non plus faire l'objet de deux sanctions successives dès lors que l'employeur avait connaissance de l'ensemble de ces faits lors du prononcé de la première sanction.

 Cass. Soc. 25.09.2013 n° 12-12976



Attention ! Le salarié ne doit pas être sanctionné pour avoir :

- dénoncé des faits de harcèlement sexuel ou moral,
- exercé son droit de retrait pour danger grave et imminent,
- exercé normalement son droit de grève,
- relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions,
- signalé une alerte dans le respect de la loi n° 2016-1691 du 09.12.2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique,
- signalé de bonne foi aux autorités de marchés un ou plusieurs des manquements mentionnés à l'article L. 634-1 du code monétaire et financier.

Quelle est la procédure applicable dans le cadre d'une sanction disciplinaire ?

La procédure applicable aux salariés non protégés

Si les faits reprochés au salarié nécessitent sa mise à l'écart immédiate de l'entreprise, du service ou du poste qu'il occupe, l'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire



C. trav. art. L 1332-3

ou une mutation à titre conservatoire.



Cass. soc. 20.12.2006 n° 04-46.051

Il est recommandé d'établir un écrit pour établir le caractère provisoire de cette mesure afin d'éviter qu'elle ne soit qualifiée ultérieurement de sanction susceptible d'invalider la décision ultérieure de l'employeur, un même fait ne pouvant être sanctionné deux fois.

S'agissant de la sanction, l'employeur doit convoquer le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.



C. trav. art. L1332-2

L'employeur convoque le salarié à cet entretien soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée, en lui indiquant l'objet de la convocation, la date, l'heure, le lieu de l'entretien et en lui rappelant qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Sauf s'il s'agit d'un licenciement, il n'est pas obligé de préciser la nature exacte de la sanction envisagée.



Circ. DRT 5-83 du 15.03.1983

Il n'est pas tenu d'en indiquer les motifs



Cass. soc. 17.12.1992 n° 89-44.651

sauf disposition conventionnelle contraire.



Cass. soc. 09.01.2013 n° 11-25.646

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Dans les entreprises dépourvues de représentant du personnel, le salarié peut aussi se faire assister par un conseiller extérieur, dont le nom est présent sur la liste dressée à cet effet par le préfet, uniquement si la sanction envisagée est un licenciement.

La sanction doit en principe être notifiée par l'employeur. Mais elle peut l'être par un salarié titulaire d'une délégation valable du pouvoir de l'employeur.

Cette délégation n'a pas à être nécessairement écrite ; elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure disciplinaire.



Cass. soc. 06.03.2012 n° 10-24.367

La procédure applicable aux salariés protégés

L'employeur ne peut pas prononcer une mise à pied à titre conservatoire à l'encontre d'un salarié protégé sauf dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute grave.

 C. trav. art. L2421-1 et L2421-3

Pour le reste, la même procédure s'applique pour les salariés protégés et les salariés non protégés.

En particulier, il n'est pas nécessaire de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail pour prononcer une sanction autre que pour un licenciement, ni l'avis préalable du CSE pour les salariés élus ou assimilés.

Quelle sanction choisir ?

L'employeur est, en principe, libre de choisir la sanction qu'il estime appropriée :

- un avertissement ou un simple recadrage,
- un blâme,
- une mise à pied disciplinaire (avec suspension du versement du salaire),
- une mutation,
- une rétrogradation.

L'employeur ne peut pas imposer à un salarié une modification du contrat à titre disciplinaire, telle qu'une rétrogradation  Cass. soc. 17.06.2009 n° 07-44.570 . Il doit d'abord lui notifier la proposition d'une telle sanction en l'informant expressément de sa faculté d'accepter ou de refuser cette mesure  Cass. soc. 28.04.2011 n° 09-70.619 . Cette notification interrompt à nouveau le délai de prescription des faits fautifs  Cass. soc. 15.01.2013 n° 11-28.109 . En cas de refus du salarié dans les 2 mois qui suivent, l'employeur est en droit de prononcer une autre sanction  Cass. soc. 07.07.2004 n° 02-44.476 , notamment un licenciement.  Cass. soc. 19.02.2003 n° 00-46.188

En cas de faute collective, l'employeur peut infliger des sanctions différentes en fonction de critères objectifs, tels que le degré de participation des salariés à la faute, leur ancienneté, leurs antécédents disciplinaires etc.  Cass. soc. 24.09.2013 n° 12.11532

Si l'employeur est tenu de mettre en place un règlement intérieur, la sanction doit être prévue dans ce règlement, et ce sous peine de nullité. Par ailleurs, lorsqu'il est tenu d'élaborer un règlement intérieur, l'employeur ne peut pas prononcer d'autres sanctions que celles qui y sont prévues  Cass. soc. 02.12.2020 n° 19-21.292 , à l'exception du licenciement.

 Cass. soc. 23.03.2017 n° 15-23.090

Si, contrairement à ce qu'il avait initialement prévu, l'employeur envisage finalement l'éventualité d'un licenciement, il doit recommencer la procédure, c'est-à-dire convoquer le salarié à un nouvel entretien préalable  Circ. DRT 16 du 05.09.1991 . Dans ce cas, le délai de notification du licenciement court à compter du second entretien.  Cass. soc. 28.01.2001 n° 99-44.209

L'employeur ne peut pas infliger une amende ou une sanction pécuniaire.  C. trav. art. L1331-2

Aucun délai n'est fixé pour la réalisation matérielle d'une sanction une fois celle-ci notifiée au salarié. Toutefois, si son exécution est différée pendant de longs mois sans explication, l'employeur peut être considéré comme y ayant renoncé.

 Cass. soc. 10.07.2002 n° 00-40.917

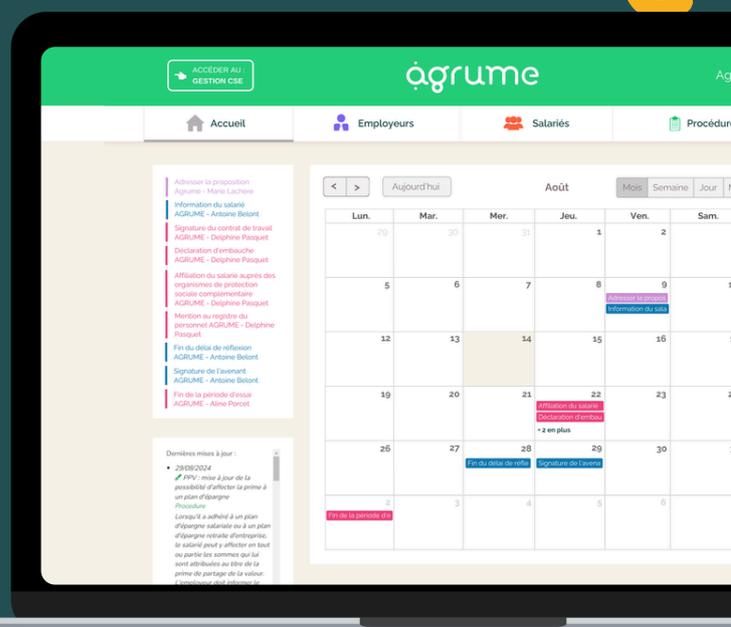
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume