

Engager une procédure disciplinaire

(hors licenciements disciplinaires)

àgrume

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).

L'appréciation du caractère fautif du comportement du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur dans le respect des conditions ci-dessous.

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, l'employeur 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 une sanction  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

Si la faute résulte d'une série de faits ou de leur persistance dans le temps, le délai de 2 mois court à partir de la date du dernier manquement constaté.



Cass. soc., 21.06.2000, n° 98-42784

Si l'employeur s'appuie sur des sanctions antérieures pour motiver une nouvelle sanction, seules celles notifiées dans les **3 dernières années** peuvent être prises en compte.



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

En revanche, si l'employeur prend connaissance de ce fait ultérieurement ou qu'un nouveau fait se produit, il peut à nouveau exercer son pouvoir disciplinaire.

La sanction

D'après le code du travail, constitue une sanction toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui 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.



C. trav., art. L. 1331-1

Choix de la sanction

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

- **Un avertissement ou blâme** : une lettre ou un courriel adressant des reproches ou des mises en garde au salarié constitue un avertissement.



Cass. soc., 13.11.2001, n° 99-42.709

En revanche, une réprimande orale, même accompagnée de mises en garde ou d'injonctions, ne constitue pas une sanction. De même, un compte rendu écrit d'un entretien mentionnant des reproches sans exprimer l'intention de sanctionner le salarié n'est pas considéré comme une sanction.



Circ. DRT 5-83 du 15.03.1983



Cass. Soc., 12.11.2015, n° 14-17.615

- **Une mise à pied disciplinaire** : suspension du contrat de travail imposée par l'employeur, entraînant une suspension du versement du salaire.
- **Une mutation** : changement d'affectation ou de lieu de travail imposé par l'employeur.
- **Une rétrogradation** : modification à la baisse de la position hiérarchique du salarié.

En cas de faute collective, l'employeur peut notifier des sanctions différentes aux salariés impliqués en fonction de critères objectifs, tels que leur degré de participation à la faute, leur ancienneté, leurs antécédents disciplinaires etc.

 Cass. Soc. 24.09.2013 n°12.11532



Attention !

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 de la sanction.

Dans tous les cas, la sanction disciplinaire doit être proportionnée à la gravité de la faute. Le juge prud'homal peut annuler une sanction jugée excessive au regard des faits reprochés.  C. trav., art. L. 1333-1 ; L. 1333-2

L'employeur ne peut pas faire supporter au salarié une amende ou une sanction pécuniaire.  C. trav. art. L1331-2



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.

La procédure

Salariés non protégés

L'employeur convoque 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*

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 ou une mutation à titre conservatoire.

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.

La loi n'impose pas de délai à respecter entre la réception de la convocation à l'entretien et la tenue de cet entretien. Un délai raisonnable doit toutefois être prévu par l'employeur pour avertir le salarié suffisamment à l'avance.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

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

Il semble toutefois possible de prendre une autre mesure conservatoire comme une mutation provisoire.



CE 06.05.1996 n°147250

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, ni l'avis préalable du CSE pour les salariés élus ou assimilés.



Risques

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

Au vu des éléments fournis par les parties, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.  *C. trav. art. L1333-1*



Risques

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme, injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.  C. trav. art. L1333-2

Il peut également condamner l'employeur au versement de dommages et intérêts dont il estime souverainement le montant.

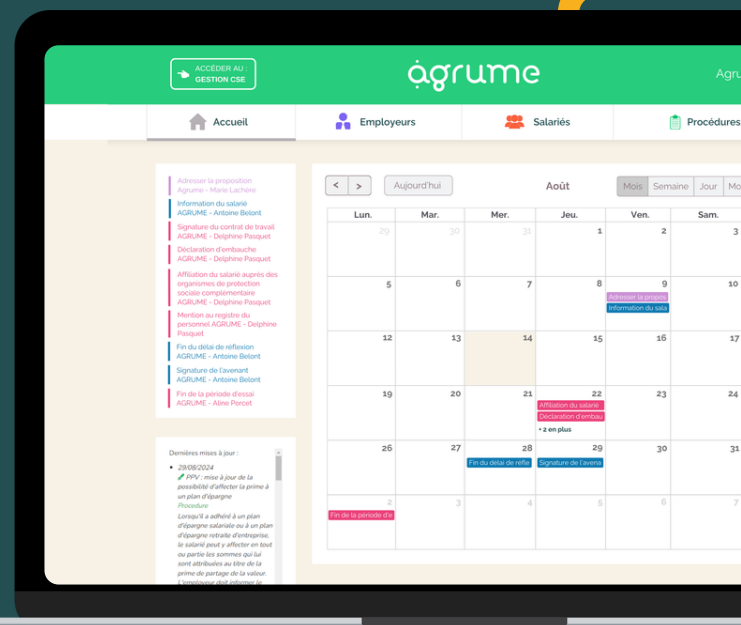
Une question ?

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