

Contestation d'une sanction

Une sanction disciplinaire est prononcée par l'employeur lorsqu'il estime que le comportement du salarié, qu'il soit un acte ou une abstention, commis avec ou sans intention de nuire, constitue une faute : non-respect des règles de discipline, violation d'une obligation de confidentialité, injures et menaces, etc.

Il existe une large gradation de sanctions possibles, allant de l'avertissement au licenciement en passant par la mutation, la rétrogradation, etc. En revanche, les amendes et autres sanctions pécuniaires (réduction d'une prime, retenue sur salaire, etc.) sont interdites (*article L. 1331-2 du Code du travail*). De plus, l'employeur est tenu par la règle de non-cumul des sanctions : il ne peut sanctionner plusieurs fois une même faute.

A noter : Aucune faute ne peut à elle seule donner lieu à sanction passé un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (*article L. 1332-4 du Code du travail*). De plus, aucune sanction datant de plus de 3 ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction (*article L. 1332-5 du Code du travail*).

Dans quels cas le salarié peut-il contester une sanction disciplinaire ?

La procédure de sanction disciplinaire est irrégulière

Pour sanctionner un salarié, l'employeur doit se conformer à une procédure préalablement définie :

- Convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé le salarié à un entretien préalable. La convocation doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Elle doit également rappeler que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (*article R. 1332-1 du Code du travail*).
- Indiquer lors de l'entretien préalable au salarié les motifs de la sanction envisagée et recueillir ses explications. Lorsque la sanction envisagée est un licenciement, cet entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après réception de la convocation par le salarié (*article L. 1232-2 du Code du travail*).
- Notifier la sanction au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre récépissé, au minimum 2 jours ouvrables et au maximum 1 mois après l'entretien (*article R. 1332-2 du Code du travail*).

A noter : Cette procédure ne s'applique pas aux sanctions qui n'ont pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise, ses fonctions, sa carrière ou sa rémunération (*article L. 1332-2 du Code du travail*). Pour ces sanctions mineures (blâmes, avertissements, etc.), l'employeur est simplement tenu d'informer le salarié par une lettre motivée.

La sanction disciplinaire est injustifiée

Pour sanctionner un salarié, l'employeur doit être en mesure de faire état d'éléments objectifs et légitimes. Il ne peut ainsi pas sanctionner un salarié pour un motif discriminatoire.

La sanction disciplinaire est disproportionnée

Même lorsque les faits reprochés sont de nature à justifier une sanction, celle-ci ne doit pas être disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise.

Comment le salarié peut-il contester une sanction disciplinaire ?

Le salarié peut contester la sanction dont il fait l'objet devant le Conseil de Prud'hommes, à l'exception du licenciement disciplinaire, qui est traité comme un licenciement abusif et fait à ce titre l'objet d'une procédure spécifique.

Le Conseil de prud'hommes prend sa décision au regard des éléments de preuve fournis par l'employeur et le salarié. Si un doute subsiste, il profite au salarié (*article L. 1333-1 du Code du travail*).

Une sanction injustifiée, disproportionnée ou dont la procédure est irrégulière peut être annulée par le Conseil de Prud'hommes (*article L. 1333-2 du Code du travail*). Le salarié est alors rétabli dans ses droits.

Cette annulation n'est que facultative, et le Conseil de prud'hommes peut préférer octroyer au salarié une compensation financière pour les dommages (salaires perdus du fait d'une mise à pied, conditions vexatoires de l'entretien préalable, etc.) subis du fait de la sanction.