

# Sanction disciplinaire: que risque le salarié ?

*Les sanctions disciplinaires sont un dispositif mis en place par la loi pour permettre à un employeur de sanctionner un salarié pour des agissements allant à l'encontre des intérêts de l'entreprise, de l'employeur ou des autres salariés. Quelles sont les différentes sanctions à disposition de l'employeur ? Un salarié peut-il contester ? Que faire en cas d'abus ? Petit tour d'horizon de ce que risque un salarié s'il ne respecte pas son contrat de travail.*

Quand un employeur a-t-il le droit de sanctionner un salarié ?

S'il constate que le salarié n'agit pas selon les règles fixées par son contrat de travail ou par le règlement intérieur de l'entreprise, alors un employeur peut sanctionner son employé.

Il peut s'agir par exemple :

- D'un refus de respecter les règles de discipline fixées par le règlement intérieur.
- D'un refus de se soumettre à un ordre de son supérieur.
- De menaces ou injures envers les autres salariés ou l'employeur.
- De harcèlement, moral ou sexuel.
- Du non respect de l'obligation de loyauté.
- D'être saoul pendant ses heures de travail.
- etc.

L'employeur doit respecter certaines règles disciplinaires

## **La procédure disciplinaire**

La procédure disciplinaire doit être respectée par l'employeur pour toutes les sanctions autres que l'avertissement (pour lequel elle n'est pas obligatoire).

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois, à partir du moment où il a eu connaissance des agissements du salarié, pour le convoquer à un entretien par lettre recommandée avec accusé de réception, ou par une lettre remise en mains propres contre signature. Dedans, il doit y préciser l'objet de la rencontre et la nature de la sanction envisagée. Entre le moment où l'employeur envoie la lettre et la date d'entretien, l'employeur doit prévoir un délai minimum de 5 jours ouvrables.

Une fois l'entretien passé, l'employeur dispose d'un délai minimum de 2 jours ouvrables et maximum de 1 mois pour notifier le salarié de sa sanction, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure disciplinaire, la sanction peut être annulée par le conseil des Prud'hommes.

## **Le non-cumul des sanctions**

Il est interdit de sanctionner un salarié plus d'une fois pour la même faute.

A titre d'exemple, un salarié ayant fait l'objet d'un avertissement pour avoir insulté son employeur ne pourra pas être mis à pied pour ce motif là. En revanche, s'il recommence, rien n'empêche l'employeur de faire preuve d'une sanction plus lourde.

Quels sont les différents types de sanctions ?

En cas de comportement fautif d'un salarié, l'employeur doit utiliser une sanction proportionnelle à la gravité de la faute commise. Il existe plusieurs niveaux de sanctions, allant de l'avertissement jusqu'au licenciement.

## **L'avertissement**

C'est une sanction disciplinaire mineure contre un salarié. Il consiste en une lettre écrite que l'employeur envoie en recommandé avec accusé de réception, dans laquelle il rappelle au salarié les agissements qui lui ont valu l'avertissement, et lui demande d'y mettre fin. Depuis un arrêt de la Cour de Cassation du 26 mai 2010, un mail peut aussi constituer un avertissement.

L'employeur dispose d'un délai de 2 mois, à partir du moment où il a pris connaissance de la faute, pour adresser un avertissement à son salarié.

Rappelons que dans le cas de l'avertissement, la procédure disciplinaire n'est pas nécessaire, et un entretien préalable n'est donc pas obligatoire.

## **Le blâme**

Il s'agit en quelque sorte d'un avertissement ultime que l'employeur adresse à un salarié ayant déjà été averti, et n'ayant pas arrêté ses agissements. Comme l'avertissement, il fait l'objet d'une lettre écrite envoyée en recommandé avec accusé de réception, et informant le salarié qu'il encourra des sanctions plus lourdes s'il continue ses agissements.

De plus, le blâme fait généralement l'objet d'une inscription dans le dossier du salarié.

## **La mise à pied disciplinaire**

Il s'agit d'une suspension provisoire du contrat de travail pendant laquelle le salarié ne touchera aucune rémunération. L'employeur doit obligatoirement préciser la durée pendant laquelle le salarié est mis à pied, durée qui ne peut pas dépasser la durée maximale prévue par le règlement intérieur. Si le règlement intérieur ne prévoit pas de durée maximale, alors une mise à pied peut être jugée illicite et annulée par un tribunal.

Attention à ne pas confondre la mise à pied disciplinaire avec la mise à pied conservatoire. La mise à pied conservatoire est une mesure provisoire, dans l'attente d'un licenciement suite à une faute grave ou lourde. Par conséquent, sa durée est forcément indéterminée. Elle prend fin dès que la sanction a été prononcée.

### **La mutation disciplinaire**

Elle se caractérise par un changement du poste de travail au sein de l'entreprise, ou bien par un changement du lieu de travail du salarié.

Cette sanction implique une modification du contrat de travail du salarié. En conséquence, il peut tout à fait refuser cette sanction. Mais dans ce cas, l'employeur peut décider en toute légalité de le licencier pour faute simple, grave ou lourde selon la nature des actes commis.

### **La rétrogradation**

C'est une mesure de déclassement hiérarchique, assez lourde de conséquences. Elle implique en toute logique une diminution des responsabilités du salarié, voire souvent une diminution de son salaire (laquelle est parfaitement licite si elle n'est pas une sanction en soi, mais une conséquence directe du déclassement du salarié).

Cette sanction implique une modification du contrat de travail du salarié. En conséquence, il peut tout à fait refuser cette sanction. Mais dans ce cas, l'employeur peut décider en toute légalité de le licencier pour faute simple, grave ou lourde selon la nature des actes commis.

### **Le licenciement pour faute réelle et sérieuse**

Dans ce cas, il s'agit d'un licenciement pour faute simple (qui n'en reste pas moins réelle et sérieuse). Il peut s'agir, par exemple, d'absences injustifiées répétées, d'erreurs de caisses répétées, etc.

Cette sanction ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, au préavis et à l'indemnité de congés payés non pris.

### **Le licenciement pour faute grave**

Une faute grave est constatée lorsque les actes du salarié ont provoqué des troubles sérieux ou des pertes pour l'entreprise. L'employeur est alors en droit de licencier le salarié pour faute grave, ce qui le prive de l'indemnité de départ, ainsi que de la période de préavis.

### **Le licenciement pour faute lourde**

Ce cas de figure extrême se manifeste lorsque le salarié a agi avec l'intention claire et manifeste de nuire à son employeur. Le licenciement est alors immédiat (sans préavis) et prive le salarié de l'indemnité de licenciement ainsi que de l'indemnité de congés payés.

## **Les sanctions interdites**

Les seules sanctions autorisées sont celles évoquées ci-dessus. En conséquence, les sanctions suivantes sont interdites :

- Amende ou sanction pécuniaire.
- Sanction discriminatoire (en fonction du sexe, des mœurs, de l'âge, de l'ethnie, etc., d'un salarié).
- Sanction à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement.
- Sanction à l'encontre d'un salarié qui a exercé son droit de retrait face à un danger grave et imminent.
- Sanction liée à l'exercice normal du droit de grève.

Un salarié peut-il contester une sanction ?

Dans tous les cas, le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à son employeur.

S'il juge toutefois que la sanction est disproportionnée par rapport à la faute commise, il peut bien entendu la contester aux Prud'hommes.

Si la sanction est effectivement jugée abusive, les Prud'hommes peuvent l'annuler, sauf dans le cas du licenciement où une procédure différente est enclenchée (dommages-intérêts).

Ainsi, la Cour de Cassation a jugé que la mise à pied disciplinaire d'un salarié qui avait relevé un manquement de son employeur à la réglementation du travail à temps partiel était disproportionnée, et l'a annulée.

## **Conclusion**

L'employeur dispose de plusieurs moyens pour sanctionner un salarié fautif. Il se doit de respecter une procédure disciplinaire, et d'appliquer une sanction proportionnelle à la gravité de la faute. Dans le cas contraire, le salarié pourrait porter sa cause aux Prud'hommes.