

Les sanctions disciplinaires

- **Définition.**

Une sanction disciplinaire est une mesure que prend un employeur suite à un agissement du salarié qu'il considère comme fautif.

- **Les agissements condamnables.**

Les agissements pouvant entraîner une sanction disciplinaire sont notamment :

- le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service,
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur,
- le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté,
- les critiques, injures, menaces, violences,
- les erreurs ou négligences commises dans le travail,
- tout acte de harcèlement (sexuel ou moral).

- **Les caractéristiques de la sanction.**

Une sanction disciplinaire doit être justifiée et proportionnée à la faute commise.

L'employeur ne peut pas sanctionner 2 fois la même faute.

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, les sanctions doivent être fixées par le règlement intérieur.

- **Les différents types de sanctions.**

Le comportement fautif du salarié peut entraîner l'une des sanctions suivantes :

- avertissement verbal ou écrit : mesure de mise en garde de l'employeur en rapport direct avec le comportement fautif du salarié,

- blâme : “réprimande” de l'employeur vis-à-vis de son salarié,
- mise à pied disciplinaire : suspension temporaire et non rémunérée du contrat de travail, qui interdit au salarié d'exercer ses fonctions. Il ne faut pas confondre avec la mise à pied conservatoire qui n'est pas une sanction disciplinaire, mais la suspension rémunérée du contrat de travail en vue du licenciement à venir,
- mutation : changement du lieu de travail du salarié. Toutefois, si la mutation disciplinaire se fait dans un autre secteur géographique, le salarié peut la refuser car c'est une modification de son contrat de travail et l'employeur peut alors prononcer une autre sanction disciplinaire,
- rétrogradation : déclassement du salarié sur un poste hiérarchique inférieur. Toutefois, le salarié peut refuser sa rétrogradation car c'est une modification de son contrat de travail. L'employeur peut alors prononcer une autre sanction disciplinaire,
- licenciement pour faute réelle et sérieuse : rupture du contrat de travail soumis au respect d'une procédure disciplinaire spécifique,
- licenciement pour faute grave ou lourde : rupture immédiate du contrat de travail soumis au respect d'une procédure disciplinaire spécifique :
 - faute grave : faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée de son préavis,
 - faute lourde : faute qui relève de l'intention de nuire. C'est la plus sévère des sanctions disciplinaires.

La simple observation verbale n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire.

- **Les sanctions interdites.**

Même en cas de comportement fautif du salarié, l'employeur n'est pas autorisé à prononcer les sanctions suivantes :

- sanctions pécuniaires ou amendes,
- sanctions discriminatoires (en considération de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, etc),
- sanctions prises à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral,
- sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent,
- sanctions qui font suite au refus du salarié, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité,
- sanctions liées à l'exercice normal du droit de grève.

- **La procédure disciplinaire.**

Toute poursuite disciplinaire doit être engagée dans un délai de 2 mois maximum à compter du jour où l'employeur a eu connaissance d'un fait fautif, sauf s'il a donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable (sauf dans le cas d'un avertissement).

Il doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et lui rappelle qu'il peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant à l'entreprise.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre.

La sanction intervient :

- au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien,
- et au plus tard 1 mois après.

Si la sanction encourue est le licenciement, c'est la procédure propre au licenciement pour motif personnel qui doit être respectée.

- **La contestation d'une sanction.**

Le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes.

Celui-ci jugera alors de la régularité de la procédure et de la justification de la sanction.

Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement. Dans ce cas, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.