



LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

AUTRES QUE LE LICENCIEMENT

L'entretien préalable n'est pas toujours synonyme de procédure de licenciement. D'ailleurs, les employeurs seraient bien inspirés de ne pas systématiquement inscrire ce risque pour le salarié si leur intention n'est pas celle-là. Car il existe un autre registre de sanctions disciplinaires pour rappeler au salarié ses obligations contractuelles. Faisons le tour de la question.

L'article L. 1331-1 du Code du travail la définit comme suit : « *constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur 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'est une loi du 4 août 1982 qui a codifié ce pouvoir disciplinaire de l'employeur et depuis, les sanctions disciplinaires sont strictement encadrées. L'objectif est d'assurer la protection de tous les salariés et d'éviter tout abus de pouvoir de la part de l'employeur.

Pour être valables, les sanctions disciplinaires doivent être proportionnées à l'agissement du salarié. Quand un règlement intérieur prévoit une échelle de sanctions et une procédure spécifique, l'employeur devra aussi s'y conformer. Rappelons, en effet, qu'un règlement intérieur précise les règles de sécurité mais aussi de discipline. Ainsi, l'employeur ne peut pas prononcer une sanction plus sévère que celles prévues par le règlement intérieur. Si le caractère proportionnel de la sanction est remis en cause, la contestation se fera devant le conseil de prud'hommes qui a le pouvoir d'annuler une sanction irrégulière, sur la forme injustifiée

ou disproportionnée par rapport à la faute commise. De manière générale, si un doute persiste, il doit profiter au salarié (cassation sociale du 26 octobre 2010 ou encore du 3 février 2016). Quant aux sanctions, elles peuvent aller du « simple » avertissement au blâme, à la mise à pied, donner lieu à une rétrogradation ou encore une mutation disciplinaire.

Procédure, recours et délais

La sanction disciplinaire peut être encadrée par un accord collectif. À défaut, la procédure légale est prévue aux articles L. 1332-1 et L. 1332-2 du Code du travail. Le salarié est convo-



Par Ronan Darchen,
cofondateur Alinea



Carolina Pereira,
juriste sociale Alinea



SANCTIONS

qué à un entretien « préalable à sanction ». Sa convocation doit prendre la forme d'un courrier écrit qui avertit le salarié qu'il encourt une sanction et le prévient que l'entretien a pour objet de recueillir ses explications sur les faits qui lui sont reprochés. Le courrier précise aussi la possibilité d'être assisté. Ce n'est qu'après cet entretien, que le salarié s'y soit présenté ou non, que l'employeur pourra prononcer une sanction. Bien sûr, mieux vaut s'y rendre pour connaître les faits reprochés car ils ne sont pas exposés dans le courrier de convocation, et le salarié a peut-être de bons arguments à faire valoir pour minorer

ou échapper à la sanction que l'employeur a en tête.

Ce dernier doit sanctionner le salarié dans un délai de deux mois à compter de la découverte du fait fautif. Au-delà, le comportement de l'employé ne pourra plus être reproché. La sanction est notifiée par écrit au moins deux jours après l'entretien et, au plus, un mois après, sous peine de nullité. Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. Une fois réceptionné, le courrier indiquant la sanction retenue, le salarié a la possibilité de la

contester. Si l'employeur n'accepte pas de revenir sur sa décision, le salarié peut engager une action devant le conseil de prud'hommes qui a le pouvoir d'annuler une sanction qui serait jugée irrégulière, illicite, disproportionnée ou injustifiée à l'égard du salarié.

L'avertissement, un recadrage du salarié

Plus qu'une observation verbale, l'avertissement est un rappel écrit à l'ordre, un ou plusieurs reproches adressés par l'employeur au salarié sont notifiés, et l'employeur demande au salarié d'y mettre fin. Cette sanction prévient le ►►



© people creations / Freepik



Comme le précise un arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 février 1982, la retenue de salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence. Cette sanction doit être précédée obligatoirement d'un entretien préalable. Il arrive que la convention collective ou le règlement intérieur fixe une durée maximale de mise à pied disciplinaire »

Autrement dit, l'employeur alerte le salarié et prévient que, dans l'hypothèse où celui-ci récidiverait ce comportement, alors une procédure plus sévère pourrait intervenir. Cette sanction est très similaire à l'avertissement. Pour un exemple de faute ayant donné lieu à un blâme, on citera le refus de se conformer à une règle fixée par le règlement intérieur. En termes de procédure, le blâme ne nécessite pas plus d'entretien préalable car la sanction n'a « pas d'incidence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié ». La jurisprudence a considéré dans un arrêt rendu le 9 avril 2014, que les reproches écrits faits par courriel étaient une mise en garde pouvant être qualifiée d'avertissement. On peut supposer qu'il en serait de même pour le blâme.

Difficile de voir la différence entre l'avertissement et le blâme ? Ce sont, en effet, deux notions très proches. Les deux mesures consistent à notifier au salarié un comportement fautif sans que, pour autant, cela n'entraîne une perte de salaire ou, en théorie, un effet négatif sur la carrière professionnelle. Dans le secteur public, l'avertissement

► salarié qu'il risque des sanctions plus lourdes s'il ne modifie pas son comportement. Aucun entretien préalable entre l'employeur et le salarié n'est nécessaire mais certaines conventions collectives ou règlements intérieurs le prévoient. L'accumulation d'incidents et de mises en garde peut mener à des sanctions plus lourdes. On peut citer l'exemple d'une lettre dans laquelle l'employeur indiquait que les faits en cause avaient largement entamé la confiance qu'il portait au salarié, et qu'ils devaient conduire à un avertissement. Observons aussi, que faute d'entretien préalable, certaines prises de position de l'employeur peuvent valoir

avertissement sans que ce dernier l'ait expressément déclaré. Le salarié peut évidemment contester cette ambiguïté. Ainsi, il a été considéré qu'un compte rendu d'entretien d'évaluation, dans lequel des griefs précis sont formulés à l'encontre du salarié avec la demande qu'il y remédie sans délai, vaut avertissement (cassation sociale du 2 février 2022).

Le blâme, une sanction « légère »

Il s'agit, là encore, d'une sanction disciplinaire qualifiée de mineure qui s'apparente à une mise en garde écrite à l'attention de l'employé ; le but étant qu'il ne réitère pas les faits reprochés.

n'est pas inscrit dans le dossier de l'agent alors que le blâme l'est, ce qui le place un niveau au-dessus dans une échelle de sanctions. Il sera effacé du dossier du salarié au bout de trois ans.

La mise à pied

Cette mesure écarte temporairement un salarié de son poste de travail. Il faut aussi distinguer la mise à pied conservatoire qui n'est pas une sanction mais destinée à attendre l'entretien préalable et la probable sanction, et la mise à pied disciplinaire qui est la sanction issue de l'entretien. Cette mesure doit être un préalable ou tout du moins concomitante à l'engagement d'une mesure disciplinaire. La Cour de cassation estime que seule la suspicion d'une faute grave ou d'une faute lourde justifie une mise à pied conservatoire. Durant cette mesure d'éloignement, l'employeur va prendre le temps de réfléchir au sort du salarié. Il doit bien préciser qu'il s'agit d'une mise à pied conservatoire et non d'une mise à pied disciplinaire pour éviter toute confusion.

La mise à pied disciplinaire suspend provisoirement le contrat de travail. L'absence pour mise à pied disciplinaire n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, ce qui engendre naturellement d'autres répercussions que la privation de salaire, notamment sur l'acquisition des congés payés. Comme le précise un arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 février 1982, la retenue de salaire doit être strictement proportionnelle à la durée de l'absence. Cette sanction doit être précédée obligatoirement d'un entretien préalable. Il arrive que la convention collective ou le règlement intérieur fixe une durée maximale de mise à pied disciplinaire. L'idée est de ne pas fragiliser économiquement le salarié tandis que l'employeur doit veiller à ce que la sanction soit proportionnelle à la gravité de la faute. Cette sanction peut intervenir suite à des retards répétés sans justification, des manquements



SALARIÉ PROTÉGÉ

Sanctionnable comme tout salarié

Un salarié protégé qui commet une faute peut être sanctionné comme tout autre salarié, mais les éventuels faits survenus dans le cadre du mandat de l'élu relèveront du domaine disciplinaire uniquement si les faits reprochés sont susceptibles de caractériser un abus constitutif d'un manquement à ses obligations contractuelles (cassation sociale du 13 janvier 2021). Hormis cette hypothèse, des faits survenus à l'occasion de l'exercice d'un mandat représentatif ou syndical ne relèvent pas du domaine disciplinaire.

à l'obligation de sécurité. La jurisprudence est claire : à aucun moment il n'est exigé que le salarié ait commis une faute grave (cassation sociale du 2 mars 1993). La mise à pied disciplinaire doit suivre la procédure suivante : convocation

écrite à un entretien préalable indiquant le motif, la date, l'heure, le lieu et les faits. Lors de son entretien, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix, appartenant à l'entreprise s'il existe des représentants du personnel et à défaut, un conseiller extérieur à l'entreprise. Au cours de l'entretien, l'employeur indique au salarié ses griefs et recueille les explications de ce dernier.

La mutation disciplinaire

Les mutations disciplinaires sont des sanctions lourdes. L'employeur prend alors la décision de changer l'affectation en interne ou le lieu de travail du salarié. Cela conduit à une modification du contrat de travail. L'employé est en mesure de contester cette sanction disciplinaire. En effet, le niveau de gravité doit être adapté à la faute sous peine d'annulation. Cette sanction particulière est prononcée dans le cadre de la procédure légale applicable au licenciement conformément à l'article L. 1332-2 du Code du travail. L'employeur est tenu d'informer le salarié de sa faculté de pouvoir refuser une mutation disci- ►►





► plinaire, et ne peut en aucun cas lui imposer. En outre, lorsque l'employeur notifie la mutation disciplinaire au salarié, il doit laisser un temps de réflexion, permettant à ce dernier soit d'accepter cette sanction ou au contraire de la refuser. Par ailleurs, l'employeur dispose de deux mois à compter du refus ou de l'expiration du délai pour convoquer le salarié dans le cadre d'une autre sanction. Au-delà de ce laps de temps, l'employé ne pourra plus être sanctionné. La sanction peut prendre la forme d'une mutation du salarié dans une autre équipe ou encore dans un autre établissement géographique.

La rétrogradation

Il s'agit d'une sanction « majeure » qui entraîne normalement une perte de salaire puisque la rétrogradation est une mesure de déclassement hiérarchique. S'il accepte la sanction, alors l'employeur devra procéder à la rédaction et à la signature d'un avenant au contrat de travail du salarié. Celui-ci pourra s'opposer à la rétrogradation disciplinaire en raison, notamment, de la baisse de salaire qu'elle engendre. En cas de refus, l'employeur ne peut imposer au salarié la modification du contrat de travail. En revanche, il pourra prononcer une nouvelle sanction allant jusqu'au licen-



Les mutations disciplinaires sont des sanctions lourdes. L'employeur prend alors la décision de changer l'affectation en interne ou le lieu de travail du salarié. Cela conduit à une modification du contrat de travail. Le salarié est en mesure de contester cette sanction disciplinaire. En effet, le niveau de gravité doit être adapté à la faute sous peine d'annulation »

ciement. La sanction se substituant à la rétrogradation peut être un licenciement pour faute si les faits reprochés au salarié le justifient.

Au niveau procédural, l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec avis de réception, ou lettre remise en main propre contre décharge. Une fois l'entretien terminé, l'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa décision au salarié et lui préciser qu'il est tout à fait en droit de refuser cette rétrogradation. Comme exemple, on peut citer le changement de poste ou encore la perte de responsabilités.

Les sanctions interdites

Parmi les sanctions interdites que l'employeur ne peut infliger au salarié, on retrouve les sanctions dites discriminatoires ou celles liées au harcèlement, les sanctions dites pécuniaires, les sanctions pour un fait tiré de la vie personnelle et les sanctions préventives. On peut citer à titre d'exemple le fait que le salarié ne peut voir, en aucun cas, son salaire diminué en raison de la mauvaise exécution de son travail. Il en va de même pour les primes qui ne peuvent dépendre que du résultat ou des absences. Le salarié ne peut être également sanctionné pour l'exercice normal de son droit de grève. Il n'y a pas de cumul de sanction disciplinaire avec le licenciement pour les mêmes faits. Autrement dit, un même fait ne peut être sanctionné deux fois : la jurisprudence avait déjà eu l'occasion de se prononcer sur ce point en considérant, par exemple, qu'un licenciement motivé par un grief déjà sanctionné sur le plan disciplinaire serait illégitime. Le panel de sanctions à la disposition de l'employeur montre que le licenciement doit être réservé aux situations graves. L'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur peut, en effet, passer par différents registres, y compris sans sanctionner. Les représentants du personnel ont un rôle à jouer avant même d'accompagner un collègue à un entretien préalable, en faisant entendre aux services des ressources humaines qu'assortir systématiquement un courrier de convocation de la formule « *pouvant aller jusqu'au licenciement* » est bien souvent une pression inutile exercée sur le salarié convoqué, quand les faits fautifs sont mineurs ou lorsque l'employeur n'entend pas rompre la relation de travail. ■