

SANCTION DISCIPLINAIRE

L'une des manifestations du pouvoir de direction de l'employeur dans l'entreprise consiste en l'exercice d'un pouvoir disciplinaire. L'employeur a la faculté de sanctionner les comportements fautifs de salariés. Toutefois, ce pouvoir n'est pas absolu : son usage est strictement encadré par la loi et par la jurisprudence.

Définition de la faute disciplinaire

Le Code du travail (art. L.1331-1) définit la faute disciplinaire comme un comportement que l'employeur considère fautif. Tout est donc une question d'espèce, la palette est donc large : manquement aux obligations contractuelles, actes délictueux, inobservation des règles de sécurité, fautes professionnelles, etc.

Définition de la sanction disciplinaire

Le Code du travail (art. L.1331-1) prévoit que constitue une sanction disciplinaire « toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié considérés 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 ».

Les sanctions admises

Il existe une échelle de mesures pouvant être qualifiées de sanction :

- Avertissement.
- Blâme.
- Mise à pied.
- Mutation.
- Rétrogradation.
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde.

Les seules sanctions à pouvoir être prononcées sont celles figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise¹. Le règlement intérieur a la vocation de fixer la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur².

Sauf indication contraire, l'échelle des sanctions n'est pas impérative pour l'employeur. Ce qui signifie qu'il ne doit pas nécessairement les prononcer par ordre croissant. Un licenciement peut être notifié alors même que le salarié n'avait pas reçu de sanctions antérieurement, pourvu qu'il y ait une proportionnalité entre la gravité de la faute et la sanction retenue.

De plus, le choix de la sanction doit toujours être individualisé et aucun document ne peut prévoir qu'un comportement justifiera automatiquement telle ou telle sanction³.

Les sanctions interdites

La loi interdit les amendes et autres sanctions pécuniaires⁴. L'employeur qui y aurait recours s'expose même à une sanction pénale consistant en une amende de 3 750 €⁵.

En outre, les doubles sanctions sont également proscrites, selon l'adage « *non bis in idem* ». Autrement dit, des faits fautifs ayant déjà fait l'objet d'une sanction, même mineure, ne peuvent pas occasionner de nouvelle sanction⁶.

Par ailleurs, les sanctions sont interdites une fois le temps de la prescription écoulé :

- Aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance⁸. Il est donc impossible de sanctionner un comportement connu de l'employeur depuis plus de deux mois.
- Aucune sanction ne peut être prononcée, passé le délai d'un mois suivant l'entretien préalable⁹.
- Une sanction ne saurait s'appuyer sur une autre sanction qui serait antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires¹⁰.

NOTA BENE

Toutefois, si le comportement fautif d'un salarié perdure, il peut donner lieu à une nouvelle sanction.

REMARQUE

Les juges de la Cour de cassation ont récemment précisé que l'employeur est fondé à évoquer dans la lettre de rupture deux avertissements pour justifier le licenciement « *peu important que ceux-ci aient sanctionné des faits de nature différente* »⁷. La Cour estime que rappeler des faits déjà sanctionnés est donc admis dans la mesure où les précédentes sanctions constituent des circonstances aggravantes du nouveau comportement fautif, quoique différent.

¹ - Cass. Soc. 26 oct. 2010, n° 09-42.740

² - C. trav. art. L. 1321-1

³ - Cass. Soc., 21 nov. 2018, n° 17-25.761

⁴ - Art. L. 1331-2 C. trav.

⁵ - Art. L.1334-1 C. trav.

⁶ - Cass. Soc., 12 sept 2018, n° 17-17.838

⁷ - Cass. Soc. 3 avril 2019, n° 16-29.102

⁸ - C. trav. art. L.1332-4

⁹ - C. trav. art. L.1332-2

¹⁰ - C. trav. art. L.1332-5