

Droit du travail - Transcription vidéo - Le pouvoir disciplinaire

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bonjour. Bienvenue sur cette nouvelle vidéo consacrée au pouvoir disciplinaire. Après avoir étudié les obligations des parties, il convient désormais de comprendre comment l'employeur qui dispose du pouvoir de contrôler le travail des salariés peut sanctionner un comportement qu'il juge fautif. Pour ce faire, nous verrons d'une part la nature des sanctions et d'autre part, les procédures et le contrôle qu'il peut exister de ces sanctions.

Il faut savoir que le pouvoir disciplinaire, c'est la possibilité pour l'employeur de prononcer des sanctions à l'encontre des salariés. Autrement dit, c'est l'expression ultime du pouvoir de direction de l'employeur. Rappelons que l'employeur a un pouvoir de direction, un pouvoir réglementaire et un pouvoir disciplinaire. Il regroupe donc les trois pouvoirs au sein de l'entreprise. Il existe deux conceptions pour justifier ce pouvoir disciplinaire.

D'abord, une conception contractuelle qui est dans le prolongement du règlement intérieur. Au moment de l'embauche, le salarié accepte les mesures du règlement intérieur et il peut être sanctionné pour la non-reconnaissance de ces mesures.

Une autre conception : la conception institutionnelle. En effet, dans une société il y a la nécessité qu'il y ait des règles, mais aussi une personne pour sanctionner le non-respect de ces règles. Après une évolution de jurisprudence, aujourd'hui, c'est plutôt la conception contractuelle qui est consacrée.

Le droit disciplinaire est apparu assez tardivement dans le Code du travail. En effet, au cours du XIX^e siècle, il n'y avait pas spécialement de règles, si ce n'est cette loi en 1932, prohibant les amendes. Il a fallu attendre 1982 pour que le législateur intègre des règles qui encadrent le pouvoir disciplinaire. Il convient d'abord d'étudier la nature des sanctions. Et, pour commencer, qu'est-ce qu'on entend comme sanction disciplinaire ? Qu'est-ce qu'il faut considérer comme étant une sanction disciplinaire ?

Sur ce point, le Code du travail donne une définition : « *Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif.* ». A lire ce texte, déjà, il faut savoir que les observations verbales ne sont pas des sanctions. Il faut laisser à l'employeur la possibilité de pouvoir faire des remarques.

Par ailleurs, à lire le texte, on voit aussi que pour pouvoir prendre une sanction, cela suppose un agissement considéré comme fautif. Qu'est ce qui justifie donc la sanction ? Eh bien, c'est un agissement fautif du salarié, réel ou supposé un manquement à une obligation professionnelle. On verra plus tard que cela pose aussi la question de la preuve de la faute, notamment en cas de contentieux.

Il existe un éventail des sanctions qui vont du simple avertissement jusqu'au licenciement disciplinaire. Autrement dit, l'employeur a le choix entre une sanction faible et qui peut être hiérarchiquement plus importante jusqu'au départ de l'entreprise. En tout état de

cause, ces sanctions doivent figurer dans le règlement intérieur. A défaut, l'employeur ne pourrait pas prendre une sanction.

Prenons l'exemple de la mise à pied disciplinaire.

Celle-ci entraîne une suspension des obligations et du contrat. Le salarié ne vient pas travailler et en contrepartie, le salaire ne sera plus versé. Alors, cette mise à pied disciplinaire ne doit surtout pas être confondue avec la mise à pied conservatoire qui est une mesure en attente d'une sanction. La mise à pied disciplinaire, elle, est bien une sanction. Elle est forcément limitée dans le temps de 1 à 8 jours en général, et la durée maximale doit être prévue par le règlement intérieur.

Autre sanction sur laquelle on peut prendre un exemple : la mutation disciplinaire.

La mutation disciplinaire a cette particularité qu'il s'agit à la fois d'une sanction, mais également d'une modification du contrat de travail. Autrement dit, il y a une juxtaposition à la fois du droit disciplinaire et du droit de la modification du contrat. Cela suppose donc qu'il y ait l'accord du salarié. Celui-ci a le droit de refuser la sanction. Autrement dit, pendant l'entretien, l'employeur devra lui proposer cette sanction et le salarié pourra refuser. Dans l'hypothèse où le salarié accepte, il sera alors muté. Mais dans le cas contraire, il faudra alors envisager une autre sanction et donc une autre procédure.

Jean_Michel Dorlet

Toutes les sanctions ne sont pas possibles. En effet, la loi ou la jurisprudence prohibe certaines d'entre elles. Quelles sont ces sanctions interdites ? Ce sont des sanctions pécuniaires, des sanctions discriminatoires, celles qui sont disproportionnées et enfin les sanctions doubles.

Les sanctions pécuniaires sont les sanctions qui affectent la rémunération. Par exemple, une retenue sur salaire pour exécution volontairement défectueuse n'est pas possible.

De la même manière, on ne peut pas avoir une retenue salariale parce qu'on n'aurait pas atteint des objectifs fixés dans une clause particulière. Un comportement fautif ne peut pas donner lieu non plus à la suppression d'une prime. Cependant, il arrive qu'indirectement des sanctions pécuniaires soient possibles. C'est le cas par exemple d'une sanction comme la rétrogradation qui va affecter la rémunération.

Deuxième champ de sanctions prohibées : les sanctions discriminatoires en raison de leurs motifs.

L'article L. 1132-4 du Code du travail précise que de telles sanctions sont frappées de nullité. On doit préciser que lorsque plusieurs salariés ont participé à une même faute, l'employeur conserve la possibilité de sanctionner différemment chacun d'entre eux. C'est ce qu'on appelle l'individualisation des sanctions.

Troisième catégorie : les sanctions disproportionnées.

En effet, le Code du travail précise que la sanction doit être proportionnée à la faute. Lorsque le juge contrôle cette proportionnalité, il appréciera les choses *in concreto*, c'est à dire en fonction des faits qui lui sont soumis.

Dernière règle importante : *non bis in idem*.

Cette locution latine veut dire qu'on ne peut sanctionner deux fois une même faute. Ainsi, on ne peut pas à la fois avoir une mise à pied disciplinaire suivie d'un licenciement, c'est une double sanction. En revanche, on peut s'appuyer sur des agissements fautifs antérieurs pour prendre une nouvelle sanction plus importante que la précédente. En effet, on considérera alors que la faute est aggravée.

Cécile Caseau-Roche

Après avoir vu la nature des sanctions. Il convient deuxièmement d'étudier les procédures et le contrôle. En effet, lorsque l'employeur choisit de prendre une sanction à l'égard du salarié, il doit respecter une procédure. Pourquoi ? Le titre est au pluriel c'est parce qu'il existe deux types de procédure.

La procédure normale, vous pouvez le constater, est fortement inspirée de la procédure qui existe en matière de licenciement.

En effet, trois étapes sont prévues. D'abord, la convocation en entretien préalable, puis après un délai, l'entretien préalable lui-même et enfin, après un délai, l'employeur doit notifier la sanction. Cette procédure est donc assez lourde pour une sanction.

C'est pourquoi il existe une deuxième procédure : la procédure simplifiée. Dans cette procédure, il y aura une simple notification. Autrement dit, il n'y aura ni convocation ni entretien.

C'est notamment le cas pour un avertissement ou toute sanction de même nature qui n'a pas d'incidence immédiate sur la présence de salariés dans l'entreprise ou une incidence sur la fonction, la carrière ou la rémunération. Il s'agit d'une règle juridique. En termes de ressources humaines, on pourra quand même conseiller à l'employeur de faire un entretien. Pour des questions pédagogiques, il est toujours important de pouvoir entendre le salarié et lui expliquer ce qu'on lui reproche.

Attention ! Quoi qu'il en soit, il faut respecter des délais. En effet, le code prévoit une succession de délais. D'abord, lorsque l'employeur a la connaissance de la faute, il a deux mois pour agir. Au-delà, la faute est prescrite, de sorte que la sanction ne sera pas possible. Ensuite, entre les entretiens et la notification, il faut respecter un délai de deux jours ouvrables. C'est à dire que la notification devra être envoyée deux jours ouvrables après l'entretien. Enfin, quoi qu'il arrive, il y a un délai de prescription de trois ans après l'engagement des poursuites disciplinaires. C'est le fameux droit à l'oubli.

Quand on regarde les règles pour le licenciement pour faute grave, il faut apporter une petite particularité. En effet, la jurisprudence précise qu'il faut lancer la procédure dans un délai restreint, notamment lorsqu'il y aura préalablement une mise à pied conservatoire. Mais la jurisprudence précise également qu'il faut laisser le temps à l'employeur pour vérifier les faits et mener son enquête.

Jean_Michel Dorlet

Pour finir, voyons le contrôle du pouvoir disciplinaire. Il est opéré par le juge. La jurisprudence nous enseigne que les dispositions du règlement intérieur relatives à la sanction disciplinaire ne lient pas ce juge. Ainsi, si un règlement intérieur qualifie de faute grave un agissement particulier, le juge ne sera pas obligé de retenir cette qualification pour les faits qui lui seront soumis.

Le juge se préoccupera particulièrement des sanctions qui s'avèrent illicites ou injustifiées. Illicites, l'exemple caractéristique est celui de la sanction qui aurait été prise pour un motif, par exemple, discriminatoire. De ce fait, la sanction sera nulle de plein droit. Par ailleurs, le juge va contrôler si la faute sanctionnée est réelle, attestée et si la sanction qui a été retenue par l'employeur est bien proportionnée à cette faute.

Le juge pourra alors soit annuler la sanction disproportionnée, soit octroyer des dommages et intérêts au salarié. Par ailleurs, le juge va également contrôler la procédure disciplinaire. Il a la possibilité de l'annuler sans pour autant que cela n'implique une nouvelle procédure à reprendre. En fait, il va octroyer au salarié des dommages et intérêts pour non-respect de cette procédure.

Synthétisons ce que nous avons vu sur le pouvoir disciplinaire.

Il consiste à sanctionner des agissements fautifs du salarié en lui appliquant une sanction choisie parmi celles figurant au règlement intérieur.

Il faut que l'employeur suive une procédure disciplinaire particulière et ce pouvoir disciplinaire peut être apprécié par le juge prud'homal.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le pouvoir disciplinaire, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.