

Droit du travail – 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.

Table des matières

Introduction	2
Préambule	2
Définition	2
La nature des sanctions	3
La notion de sanction disciplinaire	3
Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire et qu'est-ce qui justifie son fondement ?.....	3
Une sanction possible : la mise à pied disciplinaire	3
Autre type de sanction : la mutation ou la rétrogradation disciplinaire	4
Les sanctions prohibées	4
Prohibition des sanctions pécuniaires	4
Prohibition des sanctions discriminatoires.....	5
Prohibition des sanctions disproportionnées	5
Prohibition des sanctions doubles	5
Les procédures et le contrôle	5
Les procédures disciplinaires	5
Procédure normale	6
Procédure simplifiée	6
Respect de délais	6
Le contrôle des sanctions	7
Sanctions irrégulières en la forme	7
Sanctions illicites.....	7
Sanctions injustifiées	7
Références	8

Introduction

Préambule

Dans le cadre de l'exécution du contrat à durée déterminée (CDD), l'employeur dispose du pouvoir de contrôler le travail des salariés.

Dans cette leçon, nous allons étudier le **pouvoir disciplinaire de l'employeur** à travers la nature des sanctions qu'il peut mettre en œuvre ainsi que les procédures disciplinaires et de contrôle qu'il peut engager.

Définition

Le pouvoir disciplinaire est le droit de prononcer des sanctions à l'encontre de salariés. C'est l'expression ultime du pouvoir de direction de l'employeur (celui-ci ayant un pouvoir de direction, un pouvoir réglementaire et un pouvoir disciplinaire).

On peut opposer **deux conceptions concurrentes du pouvoir disciplinaire** :

- La première se situe dans le **prolongement de la conception contractuelle du règlement intérieur** : à l'embauche le salarié se place dans la relation de subordination, il accepte le règlement intérieur et souscrit ainsi aux dispositions disciplinaires en vigueur dans l'entreprise ;
- La seconde est d'inspiration **institutionnelle** : toute institution suppose nécessairement un pouvoir disciplinaire. C'est l'organisation de l'entreprise en tant qu'institution qui suppose que le chef d'entreprise dispose d'un tel pouvoir.

La jurisprudence a évolué. La Cour de cassation a pris d'abord position dans le sens de la théorie de l'institution, avec le « pouvoir inhérent à la qualité de patron » (Poliet et Chausson). Depuis la réglementation, la Cour est revenue à une conception contractuelle (Hôtel Le Berry). *Soc., 16 juin 1945 (Poliet et Chausson) ; soc., 16 juin 1998, n°95-45033 (Hôtel Le Berry)*

Hors la loi du 5 fév.1932 prohibant les amendes, le pouvoir disciplinaire resta longtemps un pouvoir peu contrôlé. Ce n'est qu'à partir de la loi du 4 août 1982 que le législateur a encadré strictement le pouvoir : un droit disciplinaire légal est né.

La nature des sanctions

La notion de sanction disciplinaire

Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire et qu'est-ce qui justifie son fondement ?

« Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif. »

Pour ne pas procéduraliser excessivement l'entreprise, **les observations verbales ne sont pas considérées comme des sanctions**. Il faut en effet laisser à l'employeur la possibilité de pouvoir faire des remarques.

C. trav., art. L. 1331-1

La sanction suppose une faute réelle ou supposée. Il doit s'agir d'un manquement à une obligation professionnelle.

La sanction disciplinaire va du simple avertissement au licenciement pour faute grave ou lourde. Elle doit **figurer au règlement intérieur**.

Une sanction possible : la mise à pied disciplinaire

C'est une sanction qui entraîne une suspension des obligations nées du contrat. Le salaire n'est plus versé.

Elle doit être limitée dans le temps (de 1 à 8 jours en général) et n'est licite que si la durée maximale est précisée par le règlement intérieur.

Soc., 26 oct. 2010, n°09-42740

Il ne faut pas la confondre avec la mise à pied conservatoire qui est une mesure en attendant la sanction définitive.

Autre type de sanction : la mutation ou la rétrogradation disciplinaire

Il y a modification du contrat de travail et sanction disciplinaire. Le droit disciplinaire **et** le droit de la modification se juxtaposent.

Soc., 16 juin 1998, n°95-45033 (Hôtel Le Berry)

Le salarié doit donner son accord. Il a le droit de refuser. L'employeur doit alors engager une nouvelle procédure.

Une application immédiate épuise le pouvoir disciplinaire.

Soc., 17 juin 2009, n°07-44570

Les sanctions prohibées

Toutes les sanctions ne sont pas possibles. La loi ou la jurisprudence prohibent certaines d'entre-elles.

Prohibition des sanctions pécuniaires

C. trav., art. L. 1331-2

Utilisées abusivement au XIXème avec les amendes en atelier, fortement réglementées en 1932, elles sont totalement interdites en 1978.

Pas de retenue sur salaire pour exécution du travail volontairement défectueuse.

Soc., 20 fév. 1991, n°90-41119

Pas de clause d'objectifs avec retenue salariale forfaitaire.

Soc., 20 oct. 2010, n°08-42805

Pas de sanctions déguisées comme les suppressions de primes à la suite d'un comportement fautif.

Sont autorisées les sanctions pécuniaires indirectes c'est-à-dire quand la baisse de rémunération est la conséquence de la sanction, comme avec une rétrogradation.

Prohibition des sanctions discriminatoires

C. trav., art. L. 1132-4

Le choix de la sanction ne doit pas être discriminatoire, sous peine de nullité.

Une certaine individualisation des sanctions est autorisée pour des salariés ayant participé à la même faute. Ceux-ci peuvent donc être sanctionnés différemment.

Soc., 14 mai 1998, n°96-41755

Prohibition des sanctions disproportionnées

C. trav., art. L. 1133-2

La sanction doit être proportionnée à la faute. Le juge qui contrôle fait une appréciation *in concreto*, en fonction des faits qui lui sont soumis. Ainsi, prononcer une phrase comme « pauvre con » est une faute ou non, selon l'entreprise et la région.

Prohibition des sanctions doubles

La règle est inspirée de l'adage en droit pénal « non bis in idem » : une même faute ne peut être sanctionnée deux fois.

Exemple : mise à pied disciplinaire plus licenciement pour faute.

En revanche, une faute ancienne peut être invoquée pour apprécier la gravité de la faute.

Les procédures et le contrôle

Les procédures disciplinaires

Lorsque l'employeur prend une sanction à l'égard du salarié, il doit respecter une procédure. Il existe deux types de procédures :

- La procédure normale ;
- La procédure simplifiée.

Procédure normale

C. trav., art. L 1132-1 à 5

Cette procédure est inspirée de celle du licenciement.

Elle comporte 3 étapes :

- Une convocation à un entretien préalable ;
- L'entretien préalable ;
- Après un délai, la notification de la sanction.

Toute sanction disciplinaire doit être notifiée par écrit.

Procédure simplifiée

La procédure normale étant assez lourde à mettre en place, il existe une procédure simplifiée.

La formalité de l'entretien préalable ne s'impose pas si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Dans ce cas, la procédure se limite à la notification.

Cette procédure simplifiée est une règle juridique. Il est cependant conseillé à l'employeur de faire un entretien préalable afin d'entendre le salarié et de lui expliquer les reproches qui lui sont faits.

Respect de délais

C. trav., art. L 1132-1

Le délai à l'intérieur duquel les poursuites disciplinaires peuvent être engagées est de **2 mois** à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de l'agissement fautif.

Selon la jurisprudence, en cas de **licenciement pour faute grave**, l'employeur doit lancer plus rapidement la procédure dans un **délai restreint**. Cependant elle rappelle aussi que l'employeur dispose du délai nécessaire pour vérifier les faits.

La sanction disciplinaire doit intervenir **2 jours ouvrables après la tenue de l'entretien préalable**.

Il y a un délai prescription de 3 ans après l'engagement des poursuites disciplinaires (droit à l'oubli).

Le contrôle des sanctions

Le juge contrôle le pouvoir disciplinaire et les sanctions.

Si un règlement intérieur qualifie de faute grave un agissement du salarié, le juge n'est pas obligé de retenir cette qualification pour les faits qui lui sont soumis. Il portera une attention particulière aux sanctions illicites ou injustifiées.

« Les dispositions du règlement intérieur relatives à la sanction disciplinaire ne lient pas le juge ».
Soc., 2 mai 2000, n°97-44091

Sanctions irrégulières en la forme

Le juge contrôle la régularité de la procédure. Ce contrôle se distingue de celui de la justification de la sanction.

L'annulation de la sanction irrégulière en la forme est facultative pour le juge.

L'annulation est irrémédiable : une nouvelle procédure disciplinaire ne peut plus être engagée.

Le juge peut ajouter ou substituer à l'annulation des dommages et intérêts

Sanctions illicites

Les sanctions disciplinaires peuvent être illicites en raison de leur nature ou de leurs motifs (discrimination par exemple).

Les sanctions illicites sont nulles de plein droit.

Sanctions injustifiées

Le juge doit contrôler la réalité de la faute sanctionnée.

Depuis 1982, le juge doit vérifier si la sanction est proportionnelle à la faute.

C'est ici une simple faculté d'annulation ; les juges peuvent la refuser et préférer accorder des dommages et intérêts au salarié.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le pouvoir disciplinaire, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.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.