

Droit du travail - Transcription vidéo -Le licenciement 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.

Jean-Michel Dorlet

Bonjour et bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée au licenciement pour motif personnel. Nous allons examiner plus particulièrement le licenciement disciplinaire dans l'objectif de comprendre ses particularités. Nous verrons après une brève introduction, la nécessité d'un ajustement fautif et ensuite le respect de la procédure de licenciement disciplinaire. Mais tout d'abord, voyons qu'est-ce que le licenciement disciplinaire et qu'est-ce qu'une faute.

Le licenciement disciplinaire, c'est en fait la sanction d'un agissement considéré par l'employeur comme fautif, la sanction la plus lourde qui puisse intervenir.

Cet agissement fautif, quel est-il ?

C'est une violation d'une obligation professionnelle, qu'elle soit issue des règles contractuelles ou du règlement interne. Pour un licenciement disciplinaire, il va falloir rapporter l'existence d'une faute.

Nous allons voir comment caractériser la faute.

Il y en a de, trois types. Tout d'abord, la faute simple, dite également faute sérieuse, qui correspond à l'inexécution d'obligation contractuelle. Ensuite, la faute grave dont la jurisprudence nous dit qu'elle est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Enfin, la faute lourde.

Regardons plus précisément celle-ci. Elle se caractérise par l'intention de nuire à l'employeur ou encore à l'entreprise.

Elle peut être requalifiée par le juge qui pourra la considérer simplement comme une faute grave, car il l'admet difficilement. Elle est exigée si l'on veut engager la responsabilité civile du salarié ou encore s'il s'agit de licencier un salarié gréviste. Il relève du pouvoir de direction de l'employeur, d'apprécier la faute et cette appréciation se fait *in concreto* en fonction de différents éléments.

On peut tenir compte de l'ancienneté du salarié. On peut tenir compte également des fonctions qu'il exerce, de la nature du manquement qui lui est reproché, mais aussi du caractère ponctuel de la faute ou de sa réitération. Enfin, les circonstances de la faute ou ses effets peuvent influencer l'appréciation de la faute. Un point particulier à relever lorsque la faute est constitutive d'une infraction pénale, on peut légitimement se demander s'il est opportun d'engager, en même temps que le licenciement, une procédure pénale pour le salarié qui a commis cette infraction. En effet, il peut y avoir un délai de traitement au pénal relativement long. Ensuite, nous pouvons nous retrouver dans une situation délicate. Si pénalement il y a relaxe, il y aura effectivement un risque de déqualification du licenciement.

Cécile Caseau-Roche

En cas de contentieux, le rôle du juge est important. Il va en effet contrôler le degré de gravité des faits reprochés par rapport à la sanction choisie, étant donné qu'il faut que la sanction soit proportionnée aux faits reprochés. Le juge n'a pas la possibilité d'aggraver la sanction initialement choisie. Si l'employeur a choisi une faute sérieuse, il ne pourra pas qualifier de faute grave, même s'il estime que les faits reprochés seraient constitutifs d'une faute grave.

En revanche, s'il ne peut pas aggraver la qualification initiale, il peut atténuer le degré de gravité de la faute. Ainsi, si la faute retenue est une faute grave, il pourra requalifier la faute en faute sérieuse s'il considère que les faits reprochés étaient moins graves que ceux envisagés par l'employeur.

Pour bien comprendre le sens de la hiérarchie des fautes, prenons quelques exemples.

La faute lourde, nous l'avons dit, suppose une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. Elle est rarement admise. Néanmoins, des malversations financières peuvent être constitutives d'une faute lourde. De la même façon que des agressions, mais elle doit être volontaire et préméditée. La faute grave est plus facilement admise dans un certain nombre d'hypothèses : le harcèlement, le harcèlement moral ou le harcèlement sexuel, les violences, qu'elles soient physiques ou verbales, le vol. Concernant l'insubordination, c'est à dire le fait de ne pas respecter les ordres donnés par l'employeur, cela dépendra des circonstances.

Allons plus loin dans l'étude de la jurisprudence.

Le contentieux en la matière est relativement abondant concernant les absences injustifiées ou répétées. La jurisprudence précise bien que tout dépend des circonstances pour savoir si cette absence est constitutive ou non d'une faute grave.

Par exemple, une sortie non-autorisée qui va désorganiser l'entreprise peut être une faute grave. De la même façon qu'une sortie qui n'a pas été autorisée alors que l'employeur l'a mis en garde contre un départ prématuré. En revanche, la jurisprudence a pu considérer que quitter son poste en raison d'un état de santé nécessitant d'aller voir un médecin n'est pas une faute grave. Aussi, après un décès d'un proche ou en cas de retrait du salarié, si ce retrait est justifié, il n'y a pas de faute grave. La jurisprudence est également abondante sur les fautes qui sont également constitutives d'infractions.

Nous l'avons vu tout à l'heure, il faut s'interroger sur l'opportunité des poursuites, car il y a une incidence de la qualification d'infraction par rapport à la qualification de la faute grave. Le harcèlement sexuel, s'il est établi de la même façon que le harcèlement moral, sont constitutifs de faute grave. Concernant les violences ou les injures envers l'employeur ou même à l'égard d'autres salariés peuvent être constitutifs d'une faute grave.

La question s'est posée à l'égard d'une insulte qui avait été faite à l'encontre de l'employeur sur un compte privé notamment, en l'occurrence d'un compte Facebook, la Cour de cassation, dans cette affaire, avait considéré qu'il n'y avait pas de faute grave puisque c'était un réseau privé.

Jean-Michel Dorlet

Il y a plusieurs enjeux à la qualification de la faute, qu'il s'agisse de la preuve ou des indemnités. Tout d'abord, concernant la preuve et en cas de contentieux, il faut rappeler qu'en matière de licenciement, la charge de la preuve est partagée et que le juge va former sa conviction au vu des éléments qui auront été rapportés par les parties.

La preuve en matière de licenciement se fait par tout moyen, sous réserve bien sûr qu'elle ait été recueillie de manière loyale.

Cécile Caseau-Roche

Voyons ensuite les enjeux financiers en cas de licenciement disciplinaire.

Le salarié ne peut prétendre aux indemnités de licenciement, sauf dans le cas de la faute sérieuse. Par ailleurs, le salarié perd le droit au préavis. Il n'a donc pas d'indemnité de préavis, sauf en cas de faute sérieuse. Inversement, dans tous les cas, le salarié perçoit les indemnités de congés payés, même en cas de faute lourde, suite à une QPC qui avait considéré que priver le salarié licencié pour faute lourde des congés payés était contraire au droit au repos.

Dans tous les cas, et je dis bien dans tous les cas, le salarié pourra prétendre au droit aux allocations chômage puisqu'il n'y a pas de lien entre le versement des indemnités chômage et le motif de licenciement.

Jean-Michel Dorlet

Comme pour tout licenciement, le licenciement disciplinaire doit se faire en respectant une procédure. En préalable, soulignons qu'il y a une spécificité du licenciement disciplinaire pour ce qui concerne les règles procédurales, et nous allons le voir d'une manière plus précise. Par ailleurs, la sanction du non-respect de ces règles est connue. C'est effectivement une indemnisation qui est d'un maximum d'un mois de salaire.

Quelles sont les étapes successives d'un licenciement disciplinaire ?

Voyons tout d'abord la mise à pied conservatoire. Elle ne doit en aucun cas être confondue avec la mise à pied disciplinaire, qui est une sanction. La mise à pied conservatoire est le fait de dispenser le salarié de son travail avant le prononcé de la sanction. Elle n'est pas obligatoire mais peut s'avérer fort utile pour pouvoir caractériser la faute grave ou la faute lourde si la faute grave ou la faute lourde n'est pas retenue par l'employeur.

Il faudra que cette mise à pied soit indemnisée. Notons également qu'elle doit être signifiée au salarié sans délai.

Cécile Caseau-Roche

Que l'employeur souhaite ou non faire une mise à pied conservatoire, dans tous les cas, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Précision en pratique : si l'employeur fait une mise à pied, elle se fait en même temps que la convocation. La convocation est un courrier envoyé au salarié ou remis en main propre contre décharge dans lequel l'employeur fixe le jour, l'heure et le lieu de l'entretien.

Ce courrier doit contenir le projet de licenciement sans préciser les griefs retenus contre le salarié. Et surtout, l'employeur doit informer le salarié de son droit à l'assistance, soit d'un représentant du personnel, soit d'un conseiller du salarié. Ce courrier de convocation doit être envoyé en respectant un délai d'ordre public de cinq jours entre l'envoi du courrier et le déroulement de l'entretien.

Si le courrier est envoyé en même temps que la mise à pied, il faudra envoyer le courrier très rapidement, sans délai par rapport à la mise à pied.

Etape suivante : l'entretien préalable.

Lors de cet entretien, l'employeur doit communiquer les griefs qu'il reproche au salarié et le salarié doit pouvoir s'expliquer. Il doit pouvoir s'exprimer sans qu'on lui reproche ce qu'il pourrait dire lors de cet entretien. Rappelons que lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister et la personne qui l'assiste pourra d'ailleurs faire un procès-verbal de ce qui

s'est dit lors de l'entretien. Si le salarié ne se présente pas à l'entretien préalable, cela n'empêche pas la poursuite de la procédure.

Jean-Michel Dorlet

Une fois l'entretien passé, l'employeur va retenir la sanction du licenciement disciplinaire et la notifier dans une lettre avec accusé de réception. Celle-ci peut intervenir dans les deux jours ouvrables de l'entretien. Elle doit comporter le motif précis, en l'occurrence les agissements considérés comme fautifs par l'employeur et qui font l'objet de la sanction. C'est une mention très importante car bien sûr, elle va fixer les limites du litige et l'employeur pourra certes préciser les agissements fautifs à la demande du salarié ou de lui-même, mais cela fixera bien le cadre du contentieux à venir.

Enfin, il faut noter que la date de présentation de la lettre de notification va correspondre au départ du préavis s'il est dû, c'est à dire s'il n'y a pas de faute grave ou lourde ou sinon à la date du licenciement disciplinaire elle-même.

Cécile Caseau-Roche

Lorsque la notification est envoyée au salarié, se pose la question du préavis.

En principe, lorsque le salarié est licencié pour faute grave ou pour faute lourde, il est privé du droit au préavis. Autrement dit, la présentation de la lettre de notification emporte rupture immédiate du contrat de travail.

Inversement, lorsque le salarié a commis une faute sérieuse, il a le droit au préavis.

Deux solutions soit il exécute le préavis normalement jusqu'à la rupture effective, soit l'employeur le dispense d'exécuter le préavis et il perçoit une indemnité de préavis.

Que se passe-t-il lorsque le salarié, cette fois ci, commet une faute pendant l'exécution du préavis ?

Dans cette hypothèse, la faute va interrompre le préavis. Le contrat sera alors rompu.

Jusqu'à présent, vous avez pu vous dire que la procédure de licenciement disciplinaire était calquée sur n'importe quel licenciement. Voyons maintenant quelles sont les particularités de cette procédure disciplinaire.

Il y a des dispositions légales à respecter. D'abord, des délais de prescription. L'employeur a deux mois à compter de la connaissance de la faute pour prendre le licenciement. Au-delà, la faute est prescrite. Par ailleurs, lorsque l'entretien a lieu, l'employeur doit notifier la sanction dans un délai d'un mois à côté de ses règles de procédure.

Une règle essentielle qu'il faut connaître. C'est la règle non *bis in idem*. En vertu de cette règle, l'employeur ne peut pas sanctionner deux fois la même faute. La seule chose qu'il peut faire, c'est invoquer la faute initiale, en cas de réitération de la faute, pour établir la gravité de la faute.

Jean-Michel Dorlet

Certaines dispositions des conventions collectives peuvent ajouter des éléments de procédure spécifiques, par exemple la réunion d'une commission disciplinaire. Il est important de retenir que lorsqu'elles constituent les garanties de fond pour le salarié, leur non-respect va entraîner un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Que retenir ?

Le licenciement disciplinaire est basé sur les agissements fautifs que l'employeur va caractériser.

On retiendra bien sûr la distinction entre la faute simple, la faute grave et la faute lourde. Ensuite, cette qualification est importante car il y a derrière des enjeux en matière de preuve et d'indemnités. Ensuite, la procédure de licenciement disciplinaire reprend un certain nombre d'étapes qui sont communes au licenciement pour motif personnel, mais présente des particularités.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement 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.