

Sanctionner un salarié



Sommaire

Étape 1 S'assurer qu'il est possible de sanctionner 5

A) Le comportement que vous envisagez de sanctionner présente bien un caractère fautif	5
1) Discrimination	5
2) Faits relevant de la vie privée.....	5
a) Faits se rattachant à l'activité professionnelle du salarié	5
b) Faits perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise	6
3) Exercice d'un droit.....	7
4) Refus autorisés par le Code du travail	7
5) Liberté de conscience et liberté religieuse	7
a) Bon fonctionnement de l'entreprise	7
b) Impératifs de santé ou de sécurité	7
c) Dissimulation du visage.....	8
6) État de santé du salarié	8
7) Opinions émises dans le cadre du droit d'expression (sauf abus).....	8
a) Lettres et emails.....	8
b) Distribution de tracts et pétitions	9
c) Critiques.....	9
B) Vous disposez de la preuve matérielle des faits	9
1) Les fouilles	9
a) Fouilles corporelles	9
b) Fouilles des sacs	10
c) Fouille des vestiaires et des armoires.....	10
d) Fouille des supports informatiques.....	10
e) Fouille des emails adressés au salarié sur sa messagerie professionnelle	11
2) Le contrôle de l'alcoolémie et les tests salivaires	11
3) Les écoutes et enregistrements téléphoniques	12
4) La vidéosurveillance	12
5) Les dispositions de géolocalisation	12
6) La filature.....	13
C) La faute n'est pas prescrite	13
1) Point de départ du délai de deux mois	13
2) Expiration du délai de deux mois	13
D) La faute n'a pas déjà été sanctionnée	14

Étape 2 : Déterminer la sanction à prendre 15

A) Avez-vous le choix de la sanction ?	15
B) Certaines sanctions sont-elles interdites ?	16
1) Les sanctions pécuniaires sont interdites.....	16
2) Les sanctions ayant une influence sur la rémunération sont autorisées	16
a) Le refus d'accorder une augmentation de salaire	16
b) Les retenues pour absence	16
c) Le remboursement des conséquences pécuniaires de la faute	16
C) Quels éléments prendre en compte pour évaluer l'importance de la faute ?	17

Étape 3 : Déterminer la procédure à suivre..... 18

A) L'observation verbale.....	18
1) Les faits concernés.....	18
2) La procédure à suivre.....	18
B) L'avertissement.....	19
1) Les faits concernés.....	20
2) La procédure à suivre.....	20
a) Convocation à un entretien préalable.....	20
b) Notification de l'avertissement	22
C) Le blâme.....	23
D) La mise à pied disciplinaire	24
1) Faits concernés.....	24
2) Durée de la mise à pied disciplinaire	24
3) Procédure à suivre.....	24
a) Convocation à l'entretien préalable	24
b) Notification de la mise à pied disciplinaire	26
c) Exécution de la mise à pied disciplinaire	26
d) Incidence de la mise à pied disciplinaire sur la rémunération	27
e) Conséquences du refus du salarié d'exécuter la mise à pied disciplinaire	27
E) La rétrogradation.....	27
1) Conditions.....	28
2) Faits concernés.....	28
3) Procédure à suivre.....	28
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable	28

b) Adresser au salarié une proposition de rétrogradation	29
c) Laisser un délai raisonnable au salarié pour se prononcer	31
4) Poste proposé	31
5) Possibilité pour le salarié de refuser la rétrogradation	31
a) Accord du salarié.....	31
b) Refus du salarié	31
6) Mettre en œuvre la rétrogradation	32
F) La mutation disciplinaire.....	32
1) Faits concernés.....	32
2) Procédure à suivre.....	32
G) Le licenciement pour faute (rupture anticipée s'il s'agit d'un CDD).....	33
1) La procédure à suivre.....	33
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable	33
b) Laisser passer un délai de réflexion.....	34
c) Notifier le licenciement.....	35
d) Attendre la fin du préavis de licenciement	36
2) La possibilité de prononcer une mise à pied conservatoire dans l'attente du licenciement	37
a) Conditions	37
b) Procédure à respecter	38
c) Durée de la mise à pied conservatoire	39
d) Suites de la mise à pied conservatoire	39
e) Incidence de la mise à pied conservatoire sur la rémunération	39
f) Conséquences du refus du salarié de respecter la mise à pied.....	40

IV Questions / Réponses 41

Face à une faute, avez-vous l'obligation de prendre une sanction ?	41
Le salarié peut-il contester une sanction disciplinaire ?.....	41

Étape 1 S'assurer qu'il est possible de sanctionner

A) Le comportement que vous envisagez de sanctionner présente bien un caractère fautif

Les faits reprochés ne peuvent justifier une sanction disciplinaire que :

- s'ils sont commis par le salarié dans l'exercice de ses fonctions (abandon de poste, injures, refus de respecter les règles d'hygiène et de sécurité, insubordination...);
- et, qu'ils découlent d'une violation des règles de discipline générales découlant de votre pouvoir de direction, du règlement intérieur ou du contrat de travail.

Tous les faits ne peuvent donc servir de fondement à une sanction.

1) Discrimination

Vous ne pouvez pas prendre de sanction envers un salarié pour des motifs concernant (C. trav., art. L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1134-1) :

- son origine,
- son sexe,
- ses mœurs,
- son orientation ou identité sexuelle,
- son âge,
- sa situation de famille,
- sa grossesse,
- ses caractéristiques génétiques,
- son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- ses opinions politiques,
- ses convictions religieuses,
- ses activités syndicales ou mutualistes,
- son état de santé ou son handicap (sauf inaptitude constatée par la médecine du travail),
- son apparence physique ou son nom de famille,
- son lieu de résidence,
- son état de grande pauvreté ou de précarité sociale, apparente ou connue de vous.

2) Faits relevant de la vie privée

Vous ne pouvez pas sanctionner un salarié pour des raisons tenant à sa vie privée (situation de famille) et plus largement, sa vie personnelle (tout ce qui relève de sa vie extra-professionnelle).

Par exception, si le comportement du salarié se rattache à son activité professionnelle ou a des conséquences sur le bon fonctionnement de l'entreprise, vous pouvez user de votre pouvoir disciplinaire.

a) Faits se rattachant à l'activité professionnelle du salarié

Les faits indissociables de l'activité professionnelle, c'est-à-dire qui constituent des manquements aux obligations découlant du contrat de travail, sont susceptibles de justifier un licenciement pour faute.