

Sanctionner un salarié

Édition 2023-2024

CONSEILS ET ASTUCES



Sommaire

S'assurer qu'il est possible de sanctionner	6
Le comportement visé présente un caractère fautif	6
1) Discrimination	6
2) Faits relevant de la vie privée	7
a) Faits se rattachant à l'activité professionnelle du salarié	7
b) Faits perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise	8
3) Exercice d'un droit	8
4) Refus autorisés par le Code du travail	9
5) Liberté de conscience et liberté religieuse	9
a) Aménagement d'horaire	10
b) Congé pour fête religieuse	10
c) Port d'insigne ou de vêtements religieux	10
d) Dissimulation du visage	11
6) État de santé du salarié	11
7) Opinions émises dans le cadre de la liberté d'expression	11
a) Lettres et emails	12
b) Distribution de tracts et pétitions	12
c) Critiques	12
Vous disposez de la preuve matérielle des faits	13
1) Fouilles	13
a) Fouilles corporelles	13
b) Fouilles des sacs	13
c) Fouille des vestiaires et des armoires	14
d) Fouille des fichiers professionnels	15
e) Fouille des emails adressés au salarié sur sa messagerie professionnelle	15
2) Contrôle de l'alcoolémie	16
3) Dépistage des produits stupéfiants	17
4) Ecoutes et enregistrements téléphoniques	17
5) Vidéosurveillance	18
6) Dispositifs de géolocalisation	19
7) Filature	19
8) Contenu publié par le salarié sur internet	20
a) Réseaux sociaux	20
b) Blog ou site internet personnel	21
La faute n'est pas prescrite	22
1) Point de départ du délai de 2 mois	22
2) Expiration du délai de 2 mois	22
La faute n'a pas déjà été sanctionnée	24

Déterminer la sanction à prendre	25
Avez-vous l'obligation de sanctionner la faute ?	25
Avez-vous le choix de la sanction ?	26
Quelles sont les sanctions interdites ?	27
a) Refus d'accorder une augmentation de salaire	27
b) Retenues pour absence	27
c) Remboursement des conséquences pécuniaires de la faute	28
Comment évaluer la gravité de la faute ?	29
Le salarié peut-il contester une sanction disciplinaire ?	31
Déterminer la procédure à suivre	32
Observation verbale ou écrite	32
1) Faits concernés	32
2) Procédure à suivre	33
Avertissement	34
1) Faits concernés	34
2) Procédure à suivre	35
a) Convocation à un entretien préalable	35
Entretien préalable ne respectant pas la procédure légale	
Entretien préalable respectant la procédure légale	
b) Contenu de l'avertissement	38
c) Notification de l'avertissement	39
Absence de respect de la procédure légale	
Respect de la procédure légale	
d) Suites de l'avertissement	39
Blâme	40
Mise à pied disciplinaire	41
1) Faits concernés	41
2) Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire	42
a) Définition de la mise à pied conservatoire	42
b) Fautes pouvant donner lieu à une mise à pied conservatoire	42
3) Durée de la mise à pied disciplinaire	43
4) Procédure à suivre	44
a) Convocation à l'entretien préalable	44
b) Rédaction de la notification	45
c) Notification de la mise à pied disciplinaire	46
d) Exécution de la mise à pied disciplinaire	47
Moment d'exécution	
e) Rémunération de la mise à pied disciplinaire	48
Incidence sur le salaire	

Incidence sur les accessoires du salaire _____	
f) Présence du salarié malgré la mise à pied disciplinaire _____	49
g) Effet d'une mise à pied sur un mandat de représentant du personnel _____	49
Rétrogradation _____	50
1) Conditions _____	50
2) Faits concernés _____	50
3) Procédure à suivre _____	51
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable _____	51
b) Adresser au salarié une proposition de rétrogradation _____	53
Accord du salarié obligatoire _____	
Nature du poste à proposer _____	
Rédaction de la proposition de rétrogradation _____	
4) Réponse du salarié _____	55
a) Le salarié accepte la rétrogradation _____	55
b) Le salarié refuse la rétrogradation _____	56
Option pour une sanction plus légère _____	
Option pour le licenciement du salarié _____	
c) Le salarié émet des réserves _____	57
d) Le salarié ne répond pas _____	58
6) Conséquences de la rétrogradation _____	58
a) Baisse du salaire _____	58
b) Modification du bulletin de paie _____	58
c) Conservation du mandat des représentants du personnel _____	58
7) Imposer une période d'essai au salarié rétrogradé _____	59
Mutation disciplinaire _____	60
1) Faits concernés _____	60
2) Définir le type de mutation envisagé _____	61
a) Mutation professionnelle _____	61
b) Mutation géographique _____	61
Changement des conditions de travail _____	
Modification du contrat de travail _____	
3) Procédure à suivre _____	63
a) Convocation à un entretien préalable _____	63
b) Notification de la sanction disciplinaire _____	65
Changement des conditions de travail _____	
Modification du contrat de travail _____	
c) Réponse du salarié (si modification du contrat de travail ou salarié protégé) _____	69
Le salarié accepte la mutation disciplinaire _____	
Le salarié refuse la mutation disciplinaire _____	
Le salarié émet des réserves _____	
Le salarié ne répond pas _____	

Licenciement pour faute	71
1) Procédure à suivre	71
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable	71
b) Laisser passer un délai de réflexion	73
Délai minimum de 2 jours	
Délai maximum de 1 mois	
c) Notifier le licenciement	74
d) Attendre la fin du préavis de licenciement	76
2) Prononcer une mise à pied conservatoire	77
a) Conditions	77
Faute grave ou faute lourde	
Convocation à l'entretien préalable peu de temps après	
b) Procédure à respecter	78
c) Durée de la mise à pied conservatoire	79
d) Suites de la mise à pied conservatoire	80
e) Incidence de la mise à pied conservatoire sur la rémunération	80
f) Conséquences du refus du salarié de respecter la mise à pied	81

S'assurer qu'il est possible de sanctionner

Le comportement visé présente 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 (articles L. 1132-1 à L. 1132-4 et L. 1134-1 du Code du travail) :

- 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,