

Sanctionner un salarié



Sommaire

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

Déterminer la sanction à prendre	23
Avez-vous le choix de la sanction ?	23
Sanctions interdites	25
a) Refus d'accorder une augmentation de salaire	25
b) Retenues pour absence	25
c) Remboursement des conséquences pécuniaires de la faute	26
Evaluation de l'importance de la faute	27
Déterminer la procédure à suivre	28
Observation verbale ou écrite	28
1) Faits concernés	28
2) Procédure à suivre	29
Avertissement	30
1) Faits concernés	30
2) Procédure à suivre	31
a) Convocation à un entretien préalable	31
b) Contenu de l'avertissement	33
c) Notification de l'avertissement	34
d) Suites de l'avertissement	35
Blâme	36
Mise à pied disciplinaire	37
1) Faits concernés	37
2) Mise à pied disciplinaire et mise à pied conservatoire	38
a) Définition de la mise à pied conservatoire	38
b) Fautes pouvant donner lieu à une mise à pied conservatoire	38
3) Durée de la mise à pied disciplinaire	39
4) Procédure à suivre	40
a) Convocation à l'entretien préalable	40
b) Rédaction de la notification	41
c) Notification de la mise à pied disciplinaire	42
d) Exécution de la mise à pied disciplinaire	42
e) Rémunération de la mise à pied disciplinaire	44
f) Présence du salarié malgré la mise à pied disciplinaire	45
g) Effet d'une mise à pied sur un mandat de représentant du personnel	45
Rétrogradation	46
1) Conditions	46
2) Faits concernés	46
3) Procédure à suivre	47
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable	47
b) Adresser au salarié une proposition de rétrogradation	48

c) Délai de réponse	50
4) Poste à proposer	51
5) Réponse du salarié	51
a) Le salarié accepte	51
b) Le salarié refuse	52
c) Le salarié émet des réserves	53
d) Le salarié ne répond pas	53
6) Conséquences de la rétrogradation	54
a) Baisse du salaire	54
b) Modification du bulletin de paie	54
c) Conservation du mandat des représentants du personnel	54
7) Imposer une période d'essai au salarié rétrogradé	54
Mutation disciplinaire	56
1) Faits concernés	56
2) Définir le type de mutation envisagé	57
a) Mutation professionnelle	57
b) Mutation géographique	57
3) Procédure à suivre	59
a) Convocation à un entretien préalable	59
b) Notification de la sanction disciplinaire	61
a) Réponse du salarié (si modification du contrat de travail ou salarié protégé)	64
Licenciement pour faute	67
1) Procédure à suivre	67
a) Convoquer le salarié à un entretien préalable	67
b) Laisser passer un délai de réflexion	69
c) Notifier le licenciement	69
d) Attendre la fin du préavis de licenciement	72
2) Prononcer une mise à pied conservatoire	73
a) Conditions	73
b) Procédure à respecter	73
c) Durée de la mise à pied conservatoire	74
d) Suites de la mise à pied conservatoire	75
e) Incidence de la mise à pied conservatoire sur la rémunération	76
f) Conséquences du refus du salarié de respecter la mise à pied	76
Questions / Réponses	77
Avez-vous l'obligation de sanctionner la faute ?	77
Le salarié peut-il contester une sanction disciplinaire ?	77

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,