



Fo-Sopra-Steria

Fiche Pratique N°3

Les sanctions disciplinaires

Les Thèmes :

L'importance du respect des délais

Les sanctions mineures

Les sanctions lourdes !

Article L1332-2 du code du travail

Les jurisprudences

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr

[Choisir la date] *Sancion disciplinaire*

L'importance du respect des délais

En application de son pouvoir disciplinaire l'employeur peut sanctionner le comportement d'un salarié, considéré par lui comme fautif. Pour cela, l'employeur va retenir et appliquer une sanction qui se distingue en deux catégories : les sanctions « mineures » et les sanctions lourdes.

Les sanctions mineures

Les sanctions « mineures » sont celles qui n'affectent pas la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Il s'agit de l'avertissement ou de la lettre d'observation. A l'inverse les sanctions lourdes sont celles qui ont une incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié. Il s'agit de la mise à pied disciplinaire ou encore de la rétrogradation. Très logiquement, la procédure à respecter par l'employeur est différente en fonction de la gravité de la sanction infligée au salarié (article L122-41 alinéa 2 du code du travail)

Pour une sanction « mineure », la procédure est dite simplifiée, c'est-à-dire sans entretien préalable.

[Edition 1, volume 1] *Les sanctions lourdes*

En revanche pour une sanction lourde, la procédure sera plus complète et prévoit la convocation et la tenue d'un entretien préalable. De plus, la notification de la sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

Article L1332-2 du code du travail

Les dispositions de l'article L1332-2 du code du travail sont a priori connues de tous les employeurs. Bien évidemment elles peuvent être source de litiges, comme en cas de non-respect de la procédure, de sanction injustifiée ou encore disproportionnée.

Jurisprudence

La chambre sociale de la Cour de Cassation a dans un arrêt du 16/04/2008 (n°06-41.999) été amené à connaître un litige intéressant et en a profité pour préciser un point de droit.

En l'espèce, une salariée avait fait l'objet de trois avertissements les 16 avril, 17 avril et 23 juin 2003. Contestant les avertissements reçus, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir leur annulation au motif que l'employeur n'avait pas notifié les sanctions dans

le délai maximum d'un mois suivant les entretiens.

La salariée a obtenu devant la Cour d'appel de Poitiers l'annulation des trois sanctions en raison du non-respect de la procédure.

L'employeur conteste l'arrêt de la cour d'appel et à l'appui de son pourvoi devant la Cour de cassation invoque que lorsque la sanction est un avertissement, l'employeur n'est pas tenu de convoquer la salariée à un entretien préalable et s'il le fait, il n'a pas l'obligation de notifier la sanction « mineure » dans le délai maximum d'un mois suivant l'entretien et ajoute peu important qu'initialement l'employeur n'ait pas su quelle sanction il allait prononcer contre la salariée.

La Chambre sociale a rejeté le pourvoi et a donné raison à la salariée en indiquant que dès lors que l'employeur a choisi de convoquer un salarié selon les modalités de l'article L122-41 alinéa 2 du code du travail, il est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée.

Dans cet arrêt la Haute cour apporte un éclaircissement intéressant en matière de pouvoir disciplinaire de l'employeur et de sanctions. En effet, le législateur n'a pas explicitement prévu dans l'alinéa 2 de l'article L122-41, si le délai pour notifier la sanction devait être respecté selon que l'entretien est facultatif ou obligatoire. En tout état de cause, la Cour de cassation considère que si

l'employeur décide « sans y être tenu » de respecter la procédure normale pour un avertissement, il doit respecter l'ensemble des étapes de la procédure, délai compris.

Ainsi il apparaît au premier abord que cet employeur a agit par excès de zèle en voulant respecter la procédure normale, mais à notre sens il voulait surtout se garder la possibilité de sanctionner plus sévèrement la salariée sans avoir à reprendre la procédure pour sanction lourde et se heurter à la prescription des faits fautifs (2 mois).

Jurisprudence

Dans une autre affaire qui a retenu notre attention, mais moins insolite, la Cour de cassation a précisé le calcul du délai entre la convocation et l'entretien préalable en matière de licenciement. Dans l'arrêt du 20/02/2008 (n°06-40.949), elle indique que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la LRAR ou sa remise en main propre, ce délai s'entend en 5 jours pleins nécessaire au salarié pour préparer sa défense. Aussi, le jour de présentation de la lettre et le dimanche ne comptent pas. En l'espèce l'employeur n'avait pas respecté le délai de l'article L122-14 puisqu'il avait compté le dimanche dans le délai. L'entretien avait eu lieu un jour trop tôt !!!

Les délais à respecter sont donc, et ces employeurs l'ont appris à leurs dépens, très

importants en droit du travail, ils sont le garant de la sécurité juridique du salarié. Un employeur ne peut donc pas tout faire et surtout pas n'importe comment.

*Information complémentaire :
L'article L1332-2 remplace
l'article L122-41 alinéa 2 du
code du travail.*

L'équipe FO SopraSteria

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr