Droit disciplinaire

# Partie 1

Droit disciplinaire

## Cas 1

*Une salariée s’est vu notifier une mise à pied disciplinaire le 9 mars 2018 pour avoir modifié des documents comptables sans autorisation. Elle a été convoquée à un entretien préalable le 20 février 2018, l’entretien s’étant déroulé le 28 février suivant. Les faits objets de la sanction datent du début du mois de décembre 2017 et ont été découverts pendant son arrêt maladie qui a pris fin le 15 décembre 2017.*

### Qu’en pensez-vous ?

La convocation met fin au délai de prescription (= La prescription est un principe général de droit qui désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable). Ce qui fait foi c’est la date de convocation, on ne peut remonter 2 mois au-delà de la connaissance des faits c’est-à-dire le 20 décembre.

L’arrêt maladie a pas pour effet de suspendre les faits. Il n’empêche pas de lancer la procédure de sanction. La seule chose qui est susceptible de suspendre une prescription : procédure judiciaire pénale.

Le risque pour l’employeur est que le salarié conteste la sanction, une mise à pied, et qu’il l’emmène devant les Prud’hommes. Le risque est que le conseil annule la sanction et le salarié sera en droit de réclamer des dommages et intérêts.

## Cas 2

*Le règlement intérieur d’une Société prévoit au titre des sanctions possibles la mise à pied disciplinaire et précise que cette dernière sera d’un à trois jours ouvrés.*

*Le directeur envisage de notifier une mise à pied de huit jours.*

### Est-ce possible ?

Non car il est tenu par le Règlement Intérieur (Le règlement intérieur d'une entreprise est un document rédigé unilatéralement par l'employeur dans lequel il définit les règles exclusivement relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail (l'entreprise). Ces règles sont légalement applicables à tout salarié intégrant l'entreprise). **Le directeur doit se soumettre au RI donc ne peut pas notifier une sanction d’une durée supérieure à 3 jours**. Le risque est encore une fois les Prud’homme, les juges des Prud’homme vont annuler la sanction.

Il n’y a que l’employeur qui peut exercer le droit disciplinaire, les *Prud’homme* ne font que contrôler l’exercice de ce droit. Ils ne peuvent donc pas substituer une autre sanction.

L’employeur ne peut resanctionner après décision des Prud’homme. Il n’y a pas la possibilité derrière de renotifier une nouvelle sanction

## Cas 3

*Un salarié qui a régulièrement du retard le matin (entre 15 et 30 minutes) depuis son embauche au mois d’août 2017 s’est vu notifier un avertissement le 22 décembre 2017 pour des retards de même nature datant du mois de décembre 2017. Il conteste cette sanction.*

### Cette contestation pourrait-elle prospérer devant un Conseil de Prud’homme ?

Tout ce qui est antérieur au 22 octobre est prescrit. Par contre vis-à-vis des faits de décembre, le salarié ne peut pas contester.

Faits non prescrits, faits justifiés, et sanction proportionnée 🡪 la contestation ne peut prospérer

## Cas 4

*Une société envisage de notifier une sanction à un salarié, l’entretien préalable d’un salarié s’est déroulé vendredi. Le lundi suivant est un jour férié.*

### Quand peut-on adresser la lettre de notification de la sanction ?

2 jours ouvrables (lundi au samedi inclus), donc on ne compte pas les dimanches et jours fériés. On ne peut donc adresser la sanction disciplinaire qu’à compter du mercredi. Le dimanche ne compte pas, le lundi qui est un jour férié ne compte pas également Or il faut au moins deux jours ouvrables, ce qui tombye donc le mercredi. Ce qui compte est la date d’envoi

*En outre, l’employeur s’aperçoit ensuite qu’il a adressé une lettre de sanction non signée au salarié, que ce dernier n’est pas allé chercher.*

### Qu’en pensez-vous ?

Le fait que la lettre de sanction ne soit pas signée remet en question la validité de la sanction. Est-ce que la volonté a bien été émise ? Pour ce qui est du salarié, qui n’a pas été cherché la lettre, le courrier revient chez l’employeur car lettre non réclamée. La sanction a quand même été notifiée car ce qui compte c’est *la présentation de la lettre*.

*Comment le Conseil des Prud’homme peut juger cet acte ?*

Le salarié n’assume pas ses droits juridiques, il est en tord car il ne va pas chercher la lettre.

# La rupture du contrat de travail

Le licenciement pour motif personnel

*Les syndicats de l’établissement dont vous êtes le directeur vous écrivent pour vous faire part du fait que suite à plusieurs témoignages de salariés, ils considèrent que votre adjoint a commis des actes de harcèlement moral.*

### Qu’allez-vous faire ?

Inviter les salariés victimes de harcèlement pour les entendre, accompagnés d’un des représentants du personnel. Mise en place d’une mesure d’enquête dans laquelle il va mettre dans la boucle un représentant du personnel pour avoir un jugement objectif. Si harcèlement il s’avère, procédure de licenciement pour l’adjoint pour faute grave.

*Jugeant que votre adjoint avait toute votre confiance, vous décidez de mettre en œuvre une procédure de licenciement pour faite à l’encontre des salariés qui se sont plaints.*

### Quels sont les risques ?

* Que les salariés nous emmènent devant les prud’hommes pour sanction abusive
  + D’après les ordonnances Macron, les procédures de licenciement émises sont jugées nulles en cas de harcèlement avéré
    - Indemnité minimale égale au salaire brut des 6 derniers mois

# Licenciement

*Un salarié vous informe de sa démission oralement, dans votre bureau, au cours d’un entretien informel. Par la suite, il ne se représente plus au sein de l’établissement.*

## Que faites-vous ?

Démission émise clairement

Une société reçoit un courrier recommandé d’un salarié à temps complet l’informant qu’il démissionne aux motifs :

* Que des horaires de travail ont été modifiés depuis un mois dans le cadre de la réorganisation de sons service, ce qui lui pose des difficultés pour faire garder ses enfants
* Qu’une formation lui a été refusée pour insuffisance de financement
* Qu’il s’estime victime de harcèlement moral suite à l’envoi d’une lettre de rappel à l’ordre qu’il n’a par ailleurs pas contestée

Suite à ce courrier, le salarié ne se représente pas au sein de la Société

## Que feriez-vous si vous en étiez le directeur ?

# La rupture conventionnelle

* *Un salarié qui vient d’être déclaré inapte par le médecin du travail sollicite la rupture conventionnelle de son contrat de travail.*

## Que faites-vous ?

A la demande du salarié, on va dire non. On cherche un poste de replacement, et à défaut de post de replacement on va licencier le salarié pour inaptitude *(motif personnel non disciplinaire)*

* *Un employeur reçoit un courrier d’un salarié indiquant : « Par la présente, je sollicite une rupture conventionnelle de mon contrat de travail. En effet, depuis quelques temps il n’est plus possible d’exercer mes fonctions dans de bonnes conditions en raison du comportement à mon égard de mon supérieur hiérarchique Monsieur X. Je vous rappelle, en outre, que 75 heures ne m’ont toujours pas été payées »*

## Qu’en pensez-vous ?

Justifié : harcèlement moral 🡪 rupture conventionnelle pas possible

75 heures non payées 🡪 travail dissimulé

* Un salarié sollicite une rupture conventionnelle. Pour que vous acceptiez, il vous indique qu’il renonce au bénéfice de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle

## Qu’en pensez-vous ?

Pas de possibilité d’y déroger, l’employeur est en droit de refuser la rupture conventionnelle si cela lui coûte trop cher. Le salarié ne peut pas y renoncer, c’est un droit.

* Vous avez invité un salarié à un entretien préparatoire en vue de la conclusion éventuelle d’une rupture conventionnelle. Le jour de l’entretien le salarié se présente assisté par un conseiller du salarié. A aucun moment il ne vous a prévenu qu’il serait assisté.

## Que faites-vous ?

Le droit d’assistance est important. On veut éviter une distorsion, une inégalité entre l’employeur et le salarié. On veut que tous les éléments soient pris en compte lors de la rupture. Lorsqu’il est assisté on est sûr qu’il aura connaissance de tous les éléments nécessaires à la compréhension de la rupture. Le fait qu’il ne prévienne pas n’est donc pas un motif de remise en cause. L’employeur est également en droit de se faire assister (par exemple la comptable pour recalculer le montant de l’indemnité de rupture), mais pas d’assistance d’une personne extérieure à l’employeur.

* Un salarié est absent sans justificatif depuis une semaine. Vous vous proposez de lui adresser un premier courrier afin de lui demander des explications. Comment allez-vous le rédiger ? Si le salarié reste muet, quelle procédure allez-vous suivre ?