

## #8 – LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

- **Résumé**

- Éléments fondamentaux
- Régime juridique du changement

- **Maieure**

- **LE DOMAINE DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE**

- **Art. L1331-1**

Toute mesure (...) de nature à affecter la présence du salarié, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Exemple : Retrait du véhicule du fonction.

**Exception :**

Les mesures conservatoires (l'employeur exerce un retrait du salarié de façon immédiate, il faut pour cela l'existence d'une faute grave).

→ La **mise à pied conservatoire** doit être notifiée au salarié concomitamment à la procédure disciplinaire / à l'envoi de la convention à l'entretien préalable (**L1332-3**).

→ **Mutation conservatoire** : **Ch. Soc. 20 novembre 2006**, changement de lieu par l'employeur dans l'attente d'un conseil de discipline / décision pénale.

Ce changement de lieu permet l'éloignement du salarié.

**AP. Soc. 6 janvier 2012** : L'employeur avait changé les fonctions d'un travailleur sur son poste.

- **LA PROCÉDURE**

- **L1332-4** : **Ø de sanction au-delà de 2 mois** à compter du jour où l'employeur en a eu **connaissance**, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice des poursuites pénales.

→ Délai interrompu à compter du jour où l'employeur convoque le salarié à l'entretien préalable à une sanction disciplinaire.

→ À compter de l'envoi de la lettre, un nouveau délai de 2 mois court.

Cas particulier : Un employeur propose à un salarié une modification de son CT comme sanction disciplinaire.

Exemple : Le salarié vole, l'employeur propose une rétrogradation au salarié plutôt qu'un licenciement.

**Arrêt Soc. 16 juin 1998 (Hôtel Le Berry)** : Toute modification du contrat de travail même prononcée à titre disciplinaire à l'encontre d'un salarié, il est nécessaire de recourir l'accord du salarié.

= L'employeur peut prononcer en lieu et place une autre sanction, tel qu'une mise à pied d'une durée de 5 jours.

*En cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail à titre disciplinaire, est-ce que l'employeur doit convoquer le salarié à un deuxième entretien préalable ?* Oui, mais à la condition que ce soit pour le cas d'un licenciement (**Soc. 25 mars 2020**).

**Arrêt 27 mai 2021 n°19-17.587 :**

M. [X], employé par la société Esso raffinage, s'est vu notifier **le 2 mai 2013 une mutation disciplinaire** par l'employeur qui lui a donné un délai expirant le **10 mai** suivant pour faire connaître sa position, lui précisant que l'absence de réponse dans ce délai vaudrait refus.

Le salarié a **exprimé son refus le 18 mai 2013**.

Le salarié a été convoqué le 16 juillet 2013 à un nouvel entretien préalable en vue d'une nouvelle sanction, fixé au 23 juillet 2013.

Il lui a été notifié par courrier du 29 juillet 2013 une rétrogradation disciplinaire, qu'il a expressément acceptée.

La CA annule la sanction – Pourvoi de l'employeur

La notification par l'employeur, après l'engagement de la procédure disciplinaire, d'une proposition de modification de contrat de travail soumise au salarié, interrompt le délai de deux mois prévus par **l'article L. 1332-4 du code du travail** qui court depuis la convocation à l'entretien préalable.

**Le refus de cette proposition par le salarié interrompt à nouveau ce délai.** Il s'ensuit que la convocation du salarié par l'employeur à un **entretien préalable en vue d'une autre sanction disciplinaire doit intervenir dans les deux mois de ce refus.**

DONC : La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait fixé au 10 mai 2013 le délai à l'expiration duquel l'absence de réponse du salarié vaudrait refus de la sanction disciplinaire proposée, a retenu à bon droit qu'en l'absence de réponse du salarié, le délai de prescription de deux mois courait à partir de cette date, peu important le refus de l'intéressé réitéré de façon expresse postérieurement, et que dès lors, la nouvelle convocation à un entretien préalable, le 16 juillet 2013, était intervenue postérieurement à l'expiration du délai de deux mois prévu par l'article L. 1332-4 du code du travail.

- **L1332-2 al 4** : Une fois que l'entretien a eu lieu, l'employeur a entre 2 jours et 1 mois pour notifier la sanction. À défaut de respect, les faits seront prescrits.
- **L1332-5** : Aucune sanction antérieure de + de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.  
→ Prescription des sanctions antérieurement prononcées.  
**Exemple** : Nouvelle lettre de convocation en vue de prononcer une nouvelle sanction disciplinaire, je peux reculer jusqu'à 3 ans par le passé pour regarder les sanctions qui ont été prononcées (et en tenir compte) et licencier le salarié.

▪ **LE CONTRÔLE DE LA SANCTION**

- Identification d'une faute par le salarié :
  - ⇒ **Faute simple** : Comportement inhabituel ou ponctuel qui peut être excusé.

- ⇒ **Faute grave** : **Soc. 27 septembre 2007**, empêche la poursuite du contrat de travail et rend impossible le maintien du salarié pendant la période de préavis.
- ⇒ **Faute lourde** : Manquement assorti d'une intention de nuire.

**ATTENTION** : ≠ de l'incompétence ou de l'insuffisance professionnelle (cf le licenciement pour motif personnel).

## LES SANCTIONS CLASSIQUES

- Avertissement
- Blâme
- Mise à pied disciplinaire
- Mutation et rétrogradation
- Licenciement
- Licenciement pour faute grave

- Clause doit être prévue dans **le règlement intérieur (Soc. 2 décembre 2020)** si l'employeur emploie habituellement au moins **20 salariés**.  
Désormais règlement intérieur obligatoire dans les entreprises d'au moins **50 salariés (loi PACTE)**.
- **Prohibition des sanctions**
  - ⇒ Discriminatoires (1132-1)
  - ⇒ Sanctions pécuniaires (1331-2)  
Attention : Rétrogradation Ø sanction pécuniaire.
  - ⇒ Sanctions non prévues par le règlement intérieur (voir supra)
  - ⇒ Sanction faisant suite à l'exercice d'un droit : Droit de retrait ou droit de grève.
- **Pouvoir d'individualisation des sanctions** (salariés qui auraient commis des mêmes fautes peuvent être sanctionnés différemment).
- **Principe non bis in idem**
- **Modification disciplinaire du contrat de travail**  
  
**Soc. 14 avril 2021, n° 19-12-180** : L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction).
- **Contrôle judiciaire**  
  
**Art L 1333-2** : Le conseil de **prud'hommes** peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.  
  
**Article L1333-3** : Lorsque la sanction contestée est un licenciement, l'art L1333-2 ne s'applique pas donc la faculté d'annulation de la sanction ne s'applique pas.

= Partage charge de la preuve (**L1333-1**) entre l'employeur et le salarié.

#### FOCUS SUR LA PROCÉDURE ADMINISTRATIVE DISCIPLINAIRE : L1332-2 du CT

1° Convocation à un entretien préalable (date, heure, lieu de l'entretien / possibilité pour le salarié de se faire assister et objet de l'entretien).

2° Entretien préalable

→ Si le salarié ne vient pas, l'employeur a la faculté de reporter l'entretien si le travailleur le demande.

→ Si l'employeur reporte l'entretien, la nouvelle convocation doit intervenir dans un délai de 2 mois suivant la 1<sup>ère</sup> convocation.

= Que l'employeur ait lieu ou non, l'employeur a 1 mois pour notifier la sanction.

En cas de refus d'une sanction disciplinaire modifiant le contrat de travail, l'employeur qui prononce une sanction disciplinaire autre qu'un licenciement ne doit pas convoquer le salarié à un nouvel entretien (Soc. 25 mars 2020 n°18-11.433)

3° Notification de la sanction

Elle ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé à l'entretien.

Au-delà, elle sera considérée comme annulée.