



Tous droits réservés

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 5 : LE DROIT DISCIPLINAIRE

I.	L'établissement d'un règlement intérieur	2
II.	Le pouvoir de l'employeur	4
A)	Le comportement sanctionné	4
B)	La sanction disciplinaire	5
III.	La procédure disciplinaire	6
A)	Garantie de procédure	6
B)	Prescription des faits fautifs	7
C)	Prescription des sanctions	8

I. L'établissement d'un règlement intérieur

La mise en place d'un règlement intérieur n'est obligatoire que pour les entreprises/établissements employant habituellement au moins 20 salariés (**L. 1311-2**).

Selon **l'article L. 1321-1**, le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur va notamment fixer les règles relatives à la discipline (nature et échelle des sanctions).



Attention : La loi du 8 août 2016 n° 2016-1088 permet désormais à l'employeur d'inscrire dans son règlement intérieur un principe de neutralité qui va restreindre la manifestation des convictions des salariés. Ces restrictions doivent être justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise et être proportionnées au but recherché.

Historique :

⇒ **L'arrêt d'Assemblée plénière du 25 juin 2014 dit « Baby Loup »** retient que le licenciement pour faute grave d'une salariée qui avait été licenciée pour avoir refusé d'ôter son voile en contradiction avec une clause du règlement intérieur de la crèche qui instituait un principe de neutralité pour les salariés, était justifié. Pour cela la Cour prend en considération les conditions de fonctionnement de la crèche, de dimension réduite qui employait seulement 18 salariés et le fait que les salariés pouvaient/étaient en relation directe avec les enfants et leurs parents.

⇒ **Deux arrêts** rendus par la **Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) le 14 mars 2017** précisent certains points.

Dans le premier arrêt, l'entreprise en question n'avait pas de clause dite de neutralité dans son règlement intérieur. La Cour retient alors que la volonté de l'employeur de

tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante de nature à justifier le licenciement de la salariée qui refusait d'enlever son foulard lorsqu'elle travaillait.

Dans le second arrêt, l'entreprise détenait dans son règlement intérieur une clause de neutralité. Pour les juges une telle clause ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou les convictions, mais elle peut constituer une discrimination indirecte s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne en fait un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime (comme la poursuite par l'employeur dans ses relations avec ses clients d'une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse) et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

⇒ La **Chambre sociale de la Cour de cassation** tire les conséquences de ces arrêts rendus par la CJUE et juge le **22 novembre 2017** que si l'employeur peut mettre en place une **clause de neutralité** dans son règlement intérieur *« interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ; »*

⇒ **Constatations du comité des droits de l'homme de l'ONU du 16 juillet 2018** : le comité conclut que le licenciement pour faute grave de la salariée voilée basé sur le règlement intérieur de l'entreprise prévoyant une obligation de neutralité ne reposait pas sur un critère raisonnable et objectif et constitue donc une discrimination intersectionnelle basée sur le genre et la religion.

II. Le pouvoir de l'employeur

A) Le comportement sanctionné

Ce qui est sanctionné par l'employeur c'est l'agissement du salarié qu'il considère comme fautif (**L. 1331-1**). Ceci peut être un acte positif (des paroles, des actes) ou un acte négatif (une abstention par exemple).

Au vu de la jurisprudence, on peut distinguer 3 types de fautes :

- La faute dite simple qui si elle justifie une sanction disciplinaire, ne présente pas un caractère de gravité tel qu'il permettrait de rompre la relation contractuelle ;
- La faute grave est celle qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, et ce même pendant le préavis (**Soc. 25 octobre 2007 n° 06-43.101**). Cette faute **prive le salarié des indemnités de préavis et de licenciement**.
- La faute lourde est une faute d'une particulière gravité révélant une intention de nuire du salarié. Cette faute **prive le salarié des indemnités de préavis et de licenciement** (**Soc. 22 février 2000 n° 98-40.184**).



À retenir : depuis **une décision du Conseil constitutionnel du 2 mars 2016 QPC n° 2015-523**, la faute lourde n'est plus privative de l'indemnité compensatrice de congés payés !



À retenir : Par principe, l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié pour un fait qui relève de sa vie personnelle (**Soc. 16 décembre 1997 n° 95-41.326**), toutefois, un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (**Soc. 27 mars 2012 n° 10-19.915**) ou encore que cela a causé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise (**Soc. 15 janvier 2006**).

B) La sanction disciplinaire



L'article L. 1331-1 définit la sanction disciplinaire comme « *toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.* »

NB : Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement 20 salariés **que si elle est prévue par le règlement intérieur (Soc. 23 mars 2017 n° 15-23.090).**

La sanction prononcée par l'employeur doit être **proportionnée** à la faute (sinon en cas d'action en justice, les juges pourraient annuler la sanction : **L. 1333-2**). Toutefois, l'employeur peut sanctionner différemment des salariés pour un même fait commis sans que cela constitue une discrimination, compte tenu des anciennetés et comportements respectifs de chacun d'eux (**Soc. 15 mai 1991 n° 89-42.270**). On appelle ça le pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires.



À retenir : Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites (**L. 1331-2**).

Liste de sanctions non exhaustive :

- Avertissement. C'est en général l'une des premières sanctions de l'échelle. Il sert en principe à sanctionner des faits mineurs. Il est à différencier du rappel à l'ordre qui consiste en un simple rappel des règles applicables à l'entreprise.
- Mise à pied disciplinaire. Cela consiste à demander au salarié de ne pas venir travailler pendant un certain temps. Cette sanction s'applique aux fautes d'une particulière gravité.

NB : une mise à pied disciplinaire prévue dans le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa **durée maximale (Soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740).**

- Rétrogradation. Cette sanction consiste à affecter le salarié sur un poste de catégorie inférieure.
- Licenciement. C'est la sanction ultime par laquelle l'employeur décide de rompre les relations contractuelles.

III. La procédure disciplinaire

A) Garantie de procédure

Tout d'abord l'employeur notifie au salarié sa décision de le sanctionner, et ce par écrit. La décision est motivée (**L. 1332-1**).

Ensuite l'**article L. 1332-2** prévoit plusieurs étapes à respecter :

- **Convocation à un entretien préalable.** Le courrier précise l'objet de la convocation. (Pas d'entretien pour les avertissements) ;
- **Entretien préalable.** Durant cet entretien le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Pendant l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.
- **Notification de la sanction.** Attention, cette dernière **ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables ni plus d'un mois** après le jour fixé pour l'entretien.

Durant la procédure disciplinaire, l'employeur peut préférer que le salarié ne soit pas sur son lieu de travail, dans ce cas il peut prononcer **une mesure conservatoire** de mise à pied à effet immédiat (**L. 1332-3**). Une mise à pied conservatoire ne peut être justifiée que par **une faute grave** (**Soc. 6 novembre 2001**). Si à l'issue de la procédure disciplinaire, un licenciement est prononcé, l'employeur est **dispensé du versement des salaires correspondants à la période de mise à pied conservatoire** (**Soc. 18 décembre 2013**).

Procédure particulière au licenciement : (**L. 1232-2 à L. 1232-6**) :

- Convocation à un entretien préalable par lettre recommandée ou lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation ;
- Tenue de l'entretien préalable. Ce dernier ne peut avoir lieu **moins de 5 jours** ouvrables après la présentation de la convocation. Durant cet entretien l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié ;
- Notification du licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre comporte l'énoncé du ou des motifs du licenciement. Elle ne peut être expédiée **moins de deux jours ouvrables** après la date prévue pour l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Lorsqu'un licenciement est intervenu pour une cause réelle et sérieuse, mais que la procédure n'a pas été respectée, le salarié est en droit de demander une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire (**L. 1235-2**).

Attention : L'employeur peut épuiser son pouvoir disciplinaire !

- **Soc 22 mars 2011** : l'employeur qui bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés au salarié, choisi de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, épuise son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à la sanction prononcée ;
- **Soc 18 février 2004** : la faute du salarié sanctionnée par une mise à pied disciplinaire de deux jours ne peut ensuite justifier l'exécution d'une mise à pied conservatoire ;
- L'employeur qui a mis en œuvre une procédure disciplinaire à la suite de laquelle il a notifié au salarié une sanction consistant en une mise à pied d'une durée précise de 13 jours, ne peut en l'absence de faits nouveaux, invoquer les mêmes faits pour justifier ultérieurement une mesure de licenciement (**Soc. 6 mars 1990**).



B) Prescription des faits fautifs



Selon l'article L. 1332-4 « *Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux 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 de poursuites pénales.* »



À retenir : les dispositions de l'article L. 1332-4 ne font pas obstacle à la prise en considération de faits antérieurs à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai (Soc. 4 octobre 1994). Également, l'employeur est fondé à se prévaloir au soutien d'un licenciement pour motif disciplinaire de griefs même prescrits à la date de l'engagement de la procédure disciplinaire s'ils procèdent du même comportement fautif que les griefs invoqués dans la lettre (Soc. 23 novembre 2011).

C) Prescription des sanctions



Selon l'article L. 1332-5 « *aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.* »