

Licenciement et sanction pour motif disciplinaire

Quelles sont les limites au pouvoir disciplinaire de l'employeur ?

Le pouvoir disciplinaire est le droit pour l'employeur de sanctionner les fautes des salariés commises dans le cadre de leur contrat de travail. Ce pouvoir est doublement limité, d'une part, par **la délimitation du contenu du règlement intérieur** (voir la fiche n°49 sur le règlement intérieur & le pouvoir disciplinaire) et, d'autre part, par les immunités disciplinaires.

Les immunités disciplinaires permettent de protéger effectivement le salarié contre l'arbitraire. Toute mesure, y compris le licenciement, prise par l'employeur en violation de l'une de ces immunités est nulle. Parmi ces immunités, il y a notamment :

- celle prévue pour le salarié révélant des faits de corruption (art. L. 1161-1 C. trav.) ;
- celle prévue pour le salarié relatant des agissements discriminatoires (art. L. 1132-3 du C. trav. et l'art. 3 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008) ;
- celle prévue pour les salariés victimes de harcèlement ou qui ont refusé de le subir ou pour ceux qui ont témoigné ou relaté des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel (art. L. 1152-2 et L. 1153-3 C. trav.) ;
- celle prévue en cas de grève (art. L. 2511-1 C. trav.).

L'immunité joue quelque soit la validité des autres motifs invoqués lors d'un licenciement (Cass. soc. 28/07/2009, n°08-40139). Ainsi, la nullité de la sanction prise en violation de l'immunité disciplinaire est acquise, même si d'autres motifs pouvaient justifier la sanction.

À noter ! Dans l'exécution de son travail, les représentants du personnel sont soumis au pouvoir disciplinaire dans les conditions de droit commun. Mais une faute commise dans l'exercice du mandat, peut justifier un licenciement disciplinaire si elle traduit un manquement du salarié à ses obligations contractuelles (ex : manquement à l'obligation de loyauté ou de sécurité : CE 27/03/2015, n° 371174 et 368855).

Quels sont les agissements du salarié pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire ?

Est une sanction 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 (art. L. 1331-1 C. trav.). La notion d'agissement fautif n'est pas précisée par la loi.

Les sanctions pécuniaires ou discriminatoires sont interdites (art. L 1331-2 et L 1334-1 C.trav.).

Le comportement du salarié doit se manifester par un acte positif ou une abstention volontaire constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles. Il peut s'agir du non respect d'une réglementation, d'une disposition du règlement intérieur, d'une prescription ou d'une clause du contrat de travail. Ainsi, l'insuffisance professionnelle peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire si elle résulte d'une volonté délibérée de mal exécuter la prestation de travail.

En revanche, un rappel à l'ordre n'est pas une sanction disciplinaire (Cass. soc. 14/09/2010, n°94-40610).

Un fait de la vie personnelle ne peut pas justifier une sanction disciplinaire (Cass. soc. 23/06/2009, n°07-45256). Toutefois, un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier une sanction disciplinaire, s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Par exemple, le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle,

une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire ne saurait être regardée comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations découlant de son contrat de travail. L'intéressé peut être licencié, mais son licenciement est non disciplinaire (Cass. soc. 10/07/2013, n° 12-16878). En revanche, justifie un licenciement disciplinaire le comportement violent d'un salarié lors d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur (Cass. soc. 08/10/2014, n° 13-16793).

Une même faute peut-elle servir de fondement à deux sanctions différentes ?

Un même fait ne peut justifier successivement deux mesures disciplinaires, l'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire. Par exemple, des faits déjà sanctionnés par un avertissement ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement en l'absence d'élément nouveau. C'est la **règle du non-cumul des sanctions**. En revanche, de nouveaux griefs permettent à l'employeur de retenir des fautes antérieures même déjà sanctionnées.

Mais, attention, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans ne peut être invoquée pour justifier ou aggraver une nouvelle sanction (art. L 1332-5 C.trav.).

À noter : un employeur, informé de plusieurs faits fautifs différents, qui notifie un avertissement, seulement pour certains d'entre eux ne peut plus prononcer une autre sanction (par exemple, un licenciement) pour les autres faits dès lors qu'il avait connaissance de l'ensemble des faits lors du prononcé de la première sanction (Cass.soc. 25/09/2013, n° 12-12976). En revanche, si un nouveau fait intervient ou s'il est révélé postérieurement, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire.

À quel moment une faute peut-elle être sanctionnée ?

Aucune faute, à elle seule, ne peut donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un **délai de deux mois** à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs [art. L 1332-4 C.trav.].

Attention ! Lorsque des faits fautifs donnent lieu à des poursuites pénales, le délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires est interrompu jusqu'à la décision définitive de la juridiction pénale si l'employeur est partie à la procédure pénale ou, s'il ne l'est pas, à compter du jour où il a eu connaissance de l'issue définitive de la procédure pénale [Cass. soc. 15/06/2010, n°08-45243].

Comment se déroule la procédure disciplinaire lorsqu'il y a un entretien préalable ?

Entretien préalable obligatoire : pour toute sanction qui a une incidence sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, un entretien préalable est obligatoire [art. L 1332-2 et R 1332-1 C. trav.]. En pratique, seuls les avertissements ou les blâmes sont prononcés sans entretien préalable. Lorsque la sanction envisagée est un licenciement, il faut combiner les règles de la procédure disciplinaire avec celles de la procédure de licenciement [\[voir la fiche n°36 sur le licenciement pour motif personnel non disciplinaire\]](#).

Assistance du salarié : le salarié peut se faire assister par une personne de son choix de l'entreprise [art. 1332-2, alinéa 2, C. trav.], mais il ne peut se faire assister par un conseiller du salarié que dans l'hypothèse où la sanction envisagée est un licenciement [art. 1232-4 C. trav.].

Délai minimum entre convocation et entretien : il n'y a pas de délai minimum entre la date de la convocation et celle de l'entretien mais le salarié doit toutefois être averti suffisamment à l'avance pour préparer sa défense. En revanche, lorsque la sanction envisagée est un licenciement, l'employeur doit respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables [art. L. 1232-2 C. trav.].

Contenu de la convocation : dans la convocation, l'employeur doit préciser l'objet de l'entretien (art. L. 1332-2, alinéa 1, C. trav.), c'est-à-dire qu'il envisage une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, mais il n'est pas obligé d'indiquer, même s'il s'agit d'un licenciement, les griefs envisagés (Cass. soc. 17/12/1992, n°89-44651).

Exposer des motifs de la sanction envisagée : au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié (art. L. 1332-2, alinéa 3, C. trav.).

Notification de la sanction : la sanction, y compris lorsqu'il s'agit d'un licenciement, ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables minimum après l'entretien préalable, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien (art. L. 1332-2, alinéa 4, C. trav.), même si l'entretien est reporté à la demande du salarié ou en raison de l'impossibilité pour le salarié d'être présent en raison d'un cas de force majeure. **Elle doit être motivée et notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception** (si l'entretien a lieu un mardi, la sanction ne peut intervenir avant le jeudi à 0 heure). Une sanction disciplinaire prononcée plus d'un mois après l'entretien préalable est nulle. En revanche, un licenciement disciplinaire prononcé (date d'envoi de la lettre de licenciement) plus d'un mois après l'entretien préalable est seulement dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 16/01/2001, n°98-42041).

Exécution de la sanction : une fois notifiée, l'exécution de la sanction n'est soumise à aucun délai légal. Toutefois, en cas d'exécution tardive, l'employeur est réputé avoir renoncé à la sanction. Par exemple, lorsque plus de vingt mois après la notification, la sanction n'a pas encore été appliquée, l'employeur est réputé avoir renoncé à la sanction (Cass. soc. 10/07/2002, n° 00-40917).

La sanction doit-elle être juste ?

La sanction ne doit pas être disproportionnée par rapport à la gravité de la faute (art. L. 1333-1 C. trav.). En effet, le juge prud'homal peut annuler une sanction, sauf lorsqu'il s'agit d'un licenciement, qui est disproportionnée au regard du caractère bénin des faits reprochés au salarié (art. L. 1333-2 C. trav., exclusion du licenciement par l'art. L. 1333-3 C. trav.). Un licenciement dont le motif est jugé disproportionné par rapport à la faute commise est seulement privé de cause réelle et sérieuse.

À noter ! L'employeur ne peut prendre ni une sanction pécuniaire, ni une sanction discriminatoire, en effet ces sanctions sont interdites (art. L. 1132-1, L. 1331-2 et L. 1334-1 C. trav.). L'employeur ne peut donc pas réduire le salaire pour exécution défectueuse du travail, baisse volontaire de la production, insuffisance de rendement ou dépassement du forfait téléphonique professionnel (Cass. soc. 15/05/2014, n° 12-30148).

Toutefois, une retenue sur salaire proportionnelle aux retards injustifiés d'un salarié est licite (Cass. soc. 21/03/2012 n° 10-21097).

La sanction peut-elle modifier le contrat de travail ?

Le salarié peut refuser une sanction disciplinaire lorsqu'elle entraîne une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, par exemple en cas de mutation en dehors d'une même zone géographique ou de rétrogradation qui entraîne une baisse de la qualification et de la rémunération. Pour autant, en cas de refus du salarié, l'employeur a de nouveau la possibilité de prononcer une autre sanction, y compris un licenciement si les faits invoqués le justifient (Cass. soc. 11/02/2009, n°06-45897). L'employeur doit informer le salarié de son droit de refuser la modification du contrat (Cass. soc. 28/04/2011, n°09-70619).

À noter ! Une mise à pied disciplinaire entraîne seulement la suspension du contrat de travail.

Dans quel cas une mise à pied conservatoire peut-elle être prononcée ?

Lorsque l'employeur engage une procédure de licenciement pour faute grave ou lourde, il peut dans le même temps prononcer une mise à pied conservatoire dans l'attente de sa décision (art. L. 1332-3 C. trav.). Cette mise à pied, qui n'est pas une sanction mais suspend provisoirement le contrat de travail, peut être signifiée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable avec effet immédiat.

La mise à pied conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire. Ainsi une telle mesure est possible avant un licenciement pour insuffisance professionnelle (Cass. soc. 03/02/2010, n°07-44491 et 08-44278). En l'absence de faute grave ou lourde, l'employeur doit verser son salaire au salarié (Cass. soc. 26/11/1987, n°85-40367).

Qu'est-ce que la faute grave justifiant le licenciement ?

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, y compris pendant la durée du préavis (Cass. soc. 27/09/2007, n° 06-43867). Elle peut également résulter de la répétition de faits fautifs qui, pris isolément, n'ont pas une gravité aussi importante. En revanche, l'ancienneté du salarié, le caractère irréprochable de son comportement passé et le contexte permettent d'en atténuer la gravité.

L'employeur qui maintient le salarié dans l'entreprise après avoir pris connaissance des faits fautifs ne peut plus invoquer la faute grave, sauf s'il s'agit du temps nécessaire à la vérification de ces faits. Il doit donc engager la procédure de licenciement dans un délai restreint. Ainsi l'employeur ne peut invoquer la faute grave s'il a laissé le salarié exécuter son préavis (Cass. soc. 17/04/2013, n° 12-11527), s'il a incité le salarié à la commettre (Cass. soc. 16/05/2013, n° 11-28325) ou s'il a toléré les faits sans les sanctionner plus tôt (Cass. soc. 15/01/2014, n° 12-26951).

La faute grave prive le salarié de son droit à l'indemnité de licenciement et de son droit au préavis (art. L. 1234-1 C. trav.). Cependant, l'employeur peut verser des sommes équivalentes à ces indemnités sans renoncer à se prévaloir de la faute grave à la condition que le contrat ait été du moment que le contrat soit rompu sans préavis (Cass. soc. 27/09/2007, n°06-43867). En revanche, elle ne le prive pas de son droit à l'indemnité de congés payés et de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi (chômage).

Qu'est-ce que la faute lourde justifiant le licenciement ?

La faute lourde est celle qui est commise avec l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise (Cass. soc. 29/04/2009, n° 07-42294). Un délit commis par le salarié (par exemple, un vol au détriment de l'employeur ou une injure publique) n'implique pas, par lui-même, une intention de nuire à l'employeur. Par contre, des actes de concurrence déloyale permettent de retenir la faute lourde (Cass. soc. 17/06/2009, n°07-44242).

La faute lourde prive le salarié de son droit à toutes les indemnités de rupture, y compris l'indemnité compensatrice de congés payés (art. L. 3141-26 C. trav.). Cependant, elle ne le prive pas de son droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi (chômage).

À noter ! En cas de faute lourde, le salarié peut également engager sa responsabilité envers son employeur.

Comment contester un licenciement ou une sanction disciplinaire ?

C'est devant le **conseil des prud'hommes** qu'il faut contester un licenciement ou une sanction disciplinaire.

Les pouvoirs du juge sont différents selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une autre mesure disciplinaire.

En effet, le juge peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise (art. L. 1333-2 C. trav.). Toutefois, il n'est pas compétent pour modifier la sanction (Cass. soc. 28/04/1986, n°84-40453).

Au contraire, sauf dans l'hypothèse d'une violation d'une immunité disciplinaire, il ne peut pas annuler un licenciement dans l'un ou l'autre de ces cas (art. L. 1333-3 C. trav.). Le juge n'a que le pouvoir de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de prononcer l'obligation de verser une indemnisation (art. L. 1235-3 C. trav.). De plus, un manquement dans la procédure de licenciement n'ouvre droit qu'à une indemnisation (art. L. 1235-2 C. trav.), laquelle ne se cumule pas avec celle sanctionnant l'absence de justification du licenciement. pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus. Pour les autres salariés (ceux ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou ceux travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés), les indemnisations sont cumulables (art. L. 1235-5 C. trav. et Cass. soc. 28/01/1998, n° 95-43914, [voir la fiche n°13 sur la contestation du licenciement](#)).