

Janvier 2020

Contestation d'une sanction

Avant d'écrire : prévenez votre employeur ou votre responsable d'abord oralement. Si vous rencontrez ensuite un problème sur cette demande, n'hésitez pas à saisir vos représentants du personnel ou les syndicats présents dans votre entreprise

L'entreprise n'est pas un lieu de démocratie dans lequel vous avez votre mot à dire sur les décisions prises. C'est votre employeur ou votre supérieur hiérarchique qui décide, notamment de l'organisation de votre travail et de l'éventuel degré d'autonomie qu'il veut vous accorder et des sanctions qu'il peut appliquer.

La création d'un rapport de force construit collectivement est susceptible de changer la donne mais ce n'est pas l'objet du présent document.

Bien sûr, ce rapport hiérarchique peut se passer en bon intelligence. Toutefois, en cas de désaccord face à votre employeur, vous n'aurez certainement pas le dernier mot. Ainsi, il peut prendre des sanctions à votre encontre lorsque votre comportement ou votre manière de travailler ne lui conviennent pas. Cependant, votre employeur n'a pas tous les droits. La sanction, quelle qu'elle soit, peut être contestée devant le Conseil de Prud'hommes. Mais ce contrôle se fait a posteriori, en quelque sorte quand le mal est déjà fait. Dans un premier temps, votre employeur est donc « maître chez lui ».

Face à cette situation, il ne faut pourtant pas baisser les bras, sinon c'est le pouvoir de l'employeur qui en sort renforcé.

Lorsque vous trouvez qu'une sanction est injustement prise à votre encontre, il faut systématiquement la contester par écrit auprès de l'employeur. Les plus lourdes sanctions (mise à pied disciplinaire, rétrogradation, licenciement) ont des conséquences directes sur votre rémunération ou votre emploi. Dans ce cas, un recours devant le Conseil de Prud'hommes peut s'imposer pour que vous soyez rétabli dans vos droits (article L1333-1 du code du travail).

En outre, le code du travail encadre par des délais le droit de sanction de l'employeur.

- 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.
- 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.

CONSEILS PRATIQUES

Dans un premier temps, contestez par courrier recommandé avec avis de réception auprès de votre employeur ou du responsable qui vous a notifié cette sanction afin d'en demander son retrait. Et ce, même si vous comptez ensuite saisir le Conseil de Prud'hommes.

C'est également nécessaire en cas d'un simple avertissement. Même si celui-ci n'a pas de conséquence directe sur votre carrière ou votre rémunération, il n'est pas du tout anodin. Il peut ainsi servir à étayer une sanction ultérieure. Il est donc important de laisser une trace de votre désaccord avec ce que l'on vous reproche.

Ce courrier doit comporter votre version précise des faits. Le fait d'indiquer uniquement que vous contestez la sanction n'est pas suffisant. Vous devez contester chacun des éléments qui vous sont reprochés en apportant vos explications.

Attention, veillez à garder un ton neutre, évitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir.

<Vos Nom et Prénom>

<Adresse>

<Poste occupé>

<Nom Entreprise>

<Nom de votre interlocuteur>

<Adresse>

Lettre recommandée avec AR

A <lieu>, le <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur>,

Par courrier du <date du courrier de votre employeur> **vous m’informez de votre décision de m’infliger**
<nature de la sanction : avertissement, mise à pied de X jours...> **pour les faits suivants :**

<Résumé des faits exposés par votre employeur, n’hésitez pas à citer son courrier>.

Je conteste les faits reprochés.

En effet, <exposez vos motifs et votre version précise des faits, les dates, la chronologie des faits...>.

Ainsi, je vous demande de revenir sur votre décision et d’annuler <nature de la sanction>.

(En fonction de la situation – notamment la gravité de la sanction – et de vos intentions vous pouvez ajouter la phrase suivante) :

Dans le cas contraire, je me réserverais la possibilité de faire valoir mes droits devant le Conseil de Prud’hommes en demandant l’annulation de cette sanction injustifiée.

Je vous prie d’agréer, <nom ou qualité de votre interlocuteur>, **l’expression de mes salutations distinguées.**

<Signature>

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.
Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil de Prud’hommes.**