

## LA SANCTION DISCIPLINAIRE



### La notion de faute

D'une façon un peu paradoxale, la loi ne définit pas la notion de faute du salarié. Néanmoins dans la pratique, la faute professionnelle est constituée par un manquement du salarié à ses obligations professionnelles. L'appréciation du caractère fautif du comportement d'un acte ou d'un manquement d'un salarié est donc laissé à l'entière appréciation de son employeur.

Cependant, l'article L. 1321-1 impose à l'employeur de rédiger un règlement intérieur fixant « *Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur* ». La gravité de la faute et le niveau de sanction potentiellement associé doivent être définis dans le règlement intérieur de l'entreprise. Dans ce cadre, une

sanction décidée par l'employeur doit être proportionnelle à la faute commise par le salarié et figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Il est à souligner que la jurisprudence ne reconnaît pas l'insuffisance ou l'inaptitude professionnelle du salarié comme une faute disciplinaire.

Par ailleurs, c'est l'employeur qui a la charge de la preuve, qu'il devra apporter pour qualifier un comportement fautif préalablement à l'application d'une sanction. Pour cela, tous les moyens ne sont pas recevables et ils devront respecter les droits fondamentaux du salarié.

## La sanction

L'absence de définition de la notion de faute dans le Code du travail ne porte pas préjudice aux droits des salariés, dans la mesure où l'article L. 1331-1 définit avec précision la sanction disciplinaire : « *Constitue 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.* »

Cet article pose de façon très importante que toute décision de l'employeur qui affecte le déroulement du contrat de travail du salarié immédiatement ou à terme et qui est justifiée par le comportement fautif et volontaire du salarié, constitue une sanction disciplinaire. Seul compte le fait que l'employeur considère subjectivement et peut-être à tort, que le comportement du salarié est fautif. Une sanction disciplinaire ne peut donc être

prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers son employeur.

La sanction décidée par l'employeur doit demeurer proportionnelles à la faute commise par le salarié. De façon à éviter tout abus de son pouvoir disciplinaire, les sanctions demeurent encadrées par la jurisprudence du droit du travail.

Par exemple, une procédure de demande d'explications écrites qui est conservée au dossier du salarié constitue une sanction disciplinaire. Cependant, le compte-rendu d'un entretien au cours duquel l'employeur a énuméré divers griefs sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner, ne constitue pas une sanction disciplinaire.

Il est à noter que l'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute, la jurisprudence ayant transposé en matière disciplinaire la règle pénale *non bis in idem*.

## L'interdiction des sanctions pécuniaires

L'article L. 1331-2 du Code du travail interdit toute forme de sanction pécuniaire : « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites* ». Par l'interdiction stricte des sanctions pécuniaires, le législateur a énoncé un principe général du droit du travail, eu égard au caractère par essence alimentaire du salaire.

Ainsi, conditionner le versement d'une prime à l'absence de comportement répréhensible du salarié, constitue une sanction pécuniaire prohibée, de même, que la réduction ou la suppression d'une prime motivée par agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif.