

Procédure disciplinaire et sanctions : une jurisprudence incertaine

Le contrat de travail place le salarié sous le pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, ce dernier dispose en conséquence du pouvoir de sanctionner le salarié si celui-ci manque à ses obligations.



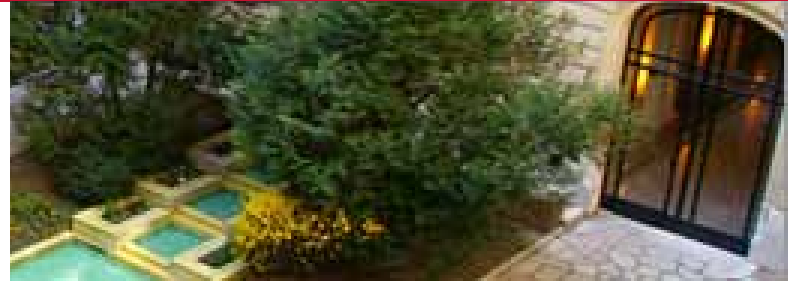
Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Avant d'en arriver au licenciement qui est la mesure ultime, une sanction de moindre gravité comme l'avertissement, le blâme ou la mise à pied disciplinaire peut être prononcée si la faute commise ne justifie pas la rupture du contrat. Contrairement à une idée aussi fautive que répandue, l'employeur n'est pas tenu d'adresser trois sanctions avant de pouvoir licencier un salarié sauf si le règlement intérieur ou la convention collective applicable à l'entreprise le prévoit.

Toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié, considéré par lui comme une faute, constitue une sanction (1). Seules les observations verbales en sont exclues, la sanction devant impérativement être signifiée par écrit au salarié. A l'occasion de la contestation d'un licenciement, le débat peut porter sur la reprise dans la lettre de licenciement des motifs déjà sanctionnés par un mail ou un courrier de l'employeur. Un avertissement interdit à l'employeur d'invoquer ces faits pour motiver le licenciement du salarié sauf si bien sur si ces motifs sont une réitération de faits déjà sanctionnés.

Dans un arrêt du 5 juillet 2011, la Cour de Cassation a décidé que des courriers adressés par l'employeur au salarié et destinés à la mettre en garde ne constituaient pas des sanctions disciplinaires (2). La mise en garde concernait dans cette affaire la portée des propos d'un salarié. Dans cette décision, la Cour de Cassation semble avoir dérogé à sa jurisprudence habituelle. Dans le langage courant, les termes de mise en garde et d'avertissement sont synonymes. Selon cette décision, ils ne le seraient pas dans le langage juridique. Cette décision ne semble pas constituer un revirement de la jurisprudence et n'a même pas été publiée au bulletin des arrêts de la Cour de Cassation. Elle ne respecte pas la définition de la sanction disciplinaire donnée par l'article L 1331-1 du Code du travail évoquée ci-dessus.

(1) C du T art. L 1331-1
(2) pourvoi 10-19561
(3) pourvoi n°07-44835
(4) C du T art. L 1331-2
(5) pourvoi n°10-14104



En 2009, la Cour de Cassation avait refusé à un employeur la possibilité de demander des explications à un salarié en présentant ces faits comme fautifs (3). Pour déterminer si un courrier constitue une sanction, il faut le confronter à la définition du Code du travail. Il serait possible de soutenir qu'une demande d'explication ne présentant pas ces faits comme une faute du salarié ne constitue pas une sanction. Par exemple, un employeur interroge un salarié sur la raison d'une absence sans autorisation alors que si cette absence était justifiée par un cas de force majeure, elle ne pas constituerait pas une faute. L'énonciation d'une faute sans dire qu'elle en est une est néanmoins un exercice compliqué et risqué pour l'employeur.

Les garanties de procédure préalable à une sanction disciplinaire

En premier lieu, le Code du travail interdit toute sanction pécuniaire(4) et la mutation disciplinaire si elle constitue une modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Lorsque la sanction peut avoir une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable en suivant la procédure décrite à l'article L 1332-2 du Code du travail. Ce texte exclut l'avertissement des sanctions qui nécessitent de convoquer le salarié à un entretien préalable. Dans un arrêt du 3 mai 2011, la Cour de Cassation(5) a décidé que l'employeur devait convoquer le salarié à un entretien préalable avant de lui adresser un avertissement si le règlement intérieur prévoit que cet avertissement pouvait avoir une incidence sur le maintien du salarié dans l'entreprise. Avant de signifier une sanction à un salarié, l'employeur doit toujours vérifier le contenu du règlement intérieur et celui de la convention collective applicable à l'entreprise. Un règlement intérieur est obligatoire dans tous les établissements comptant au moins 20 salariés. Son contenu est réglementé. Il doit obligatoirement contenir des clauses prohibant le harcèlement moral et sexuel et énoncer certaines garanties relatives aux droits de la défense.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

BOUTIRON Avocat
Avocat à la Cour
35, bis rue Joffroy d'Abbans
75017 Paris

Tél : 01 45 02 15 37
Fax : 01 45 00 63 71
jb@boutironavocat.com
www.boutironavocat.com
http://twitter.com/Boutiron_avocat