

*Une faute du salarié peut être sanctionnée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir disciplinaire. Il devra appliquer une sanction proportionnelle à la gravité de la faute commise en respectant une procédure.*

## Identifier une faute professionnelle

Il s'agit d'une **violation d'une obligation professionnelle** du salarié ou d'un manquement à ses obligations **contractuelles** ou aux règles issues du **règlement intérieur**.

Sont des fautes professionnelles : le refus de se conformer à un ordre ou une directive de l'employeur, le non-respect des horaires ou des consignes de sécurité, le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté, les injures, les menaces, les violences, les erreurs ou les négligences commises dans le travail, etc.

Le non-respect des règles de discipline fixées par le [règlement intérieur](#) constitue aussi une faute professionnelle. Ce document fixe les règles relatives à la **discipline** et l'**échelle des sanctions** que peut prendre l'employeur.

En revanche l'exercice de certains droits comme le droit de grève ou le droit de retrait en cas de danger grave et imminent sur la santé des salariés ne sont pas des fautes, sauf si leur exercice est abusif ou injustifié.

## Les différents niveaux de gravité de la faute

D'abord il faut évaluer la gravité de la faute avant de prendre une sanction proportionnée.

La faute peut présenter un des trois degrés de gravité suivants :

### La faute simple

En principe la faute simple **permet d'infliger une sanction au salarié voire de le licencier** (en accomplissant tout de même un préavis). La sanction de cette faute peut aller du simple avertissement au licenciement pour motif disciplinaire. Par exemple, une négligence, une erreur ou des retards peuvent être considérés comme des fautes simples.

### La faute grave

La faute grave est celle qui rend **impossible le maintien du salarié** dans l'établissement et justifie son **licenciement immédiat sans aucun préavis**.

Elle peut être constituée lorsqu'un salarié vient en état d'ébriété sur le lieu de travail, commet des vols dans l'établissement, abandonne son poste, se rend coupable de violences ou d'injures envers l'employeur ou d'autres salariés.

Par exemple une Cour d'appel a reconnu qu'un OGEC avait bien justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui, au cours d'une fête avec d'autres collègues, a eu une altercation avec eux ce qui a dégradé par la suite ses relations avec eux et les élèves.

### La faute lourde

La faute lourde se caractérise par **une volonté de nuire** à l'établissement ou à l'employeur. Ce dernier doit rapporter la preuve de l'intention de nuire, sans quoi la faute lourde ne pourra pas être reconnue. Une telle faute justifie un licenciement sans préavis. Si elle cause un préjudice à l'employeur, le salarié peut être condamné à le réparer en lui versant des dommages et intérêts.

Par exemple, peuvent être reconnus comme faute lourde : la dégradation volontaire d'un outil de l'établissement, la violence physique ou les menaces de mort envers l'employeur, la divulgation d'informations secrètes ou confidentielles, etc.

### **Un fait de la vie personnelle peut-il être considéré comme une faute professionnelle ?**

En principe, le salarié ne peut pas être sanctionné pour un fait tiré de sa vie personnelle. Cette sphère personnelle englobe les moments de la vie privée comme l'engagement politique ou les activités associatives par exemple.

Cependant la jurisprudence admet que certains faits tirés de la vie personnelle du salarié puissent être qualifiés de fautifs s'ils créent un « trouble caractérisé » au sein de l'entreprise. Autrement dit, ces faits doivent perturber le fonctionnement de l'entreprise.

Parmi ces faits, on retrouve notamment les manquements à la loyauté, l'atteinte à l'image de l'entreprise, l'abus dans l'exercice d'une liberté ou encore les atteintes à la sécurité.

Lorsque ce trouble intervient, le licenciement ne peut pas être prononcé pour faute grave, sauf si l'acte constitue un manquement grave au contrat de travail.

## **Sanctionner un salarié**

### **La sanction**

Selon le Code du travail « 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 ».

Ne sont **pas** considérées comme des sanctions :

- Une réprimande orale,
- Une lettre d'observation,
- Une lettre de rappel à l'ordre.

### **Les sanctions possibles**

Un des principes fondamentaux est la **proportionnalité** de la sanction prononcée à la gravité de la faute. On distingue traditionnellement les sanctions dites mineures des sanctions dites majeures :

Exemples de sanctions disciplinaires	Mineure ou majeure ?
Blâme	- Sanction mineure si non inscrite au dossier personnel du salarié - Sanction majeure si versée au dossier personnel du salarié
Avertissement écrit	- Sanction mineure si cette sanction n'a aucune incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise - Sanction majeure si l'avertissement peut avoir une influence sur la présence du salarié dans l'établissement. Ex : lorsque le règlement intérieur subordonne la possibilité de licencier un salarié pour faute (hors faute grave) à l'existence d'une ou plusieurs sanctions préalables.
Mise à pied à titre disciplinaire	Sanction majeure Elle doit être limitée dans le temps (le règlement intérieur doit ainsi prévoir sa durée maximale).
Rétrogradation	Sanction majeure (avec modification du contrat de travail, donc l'accord du salarié)
Licenciement	Sanction majeure

Le [règlement intérieur](#) doit comporter les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la **nature et l'échelle des sanctions** que peut prendre l'employeur. En ce sens, seule une sanction prévue par le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire peut être prononcée contre un salarié (entreprises d'au moins 50 salariés).

Lorsque le règlement intérieur n'est pas obligatoire, le chef d'établissement qui a reçu toute délégation est libre de choisir une sanction adaptée à la faute commise.

Le règlement intérieur peut aussi définir une sanction plus lourde pour un comportement répété. Par exemple, il peut prévoir que si le salarié est en retard de manière non justifiée, celui-ci n'aura qu'un blâme, mais dans le cas où cette faute sera commise trois fois en moins d'un an, le salarié sera sanctionné d'un avertissement.

Pour les fautes graves et lourdes, le maintien du salarié dans l'entreprise est impossible même temporairement, et donc la seule sanction possible est le licenciement pour motif disciplinaire.

## La procédure

Toute sanction doit faire l'objet d'une **notification écrite et motivée** au salarié (par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge).

Pour les sanctions les plus graves (dites majeures), une procédure préalable (semblable à la procédure de licenciement) est instituée : **convocation, entretien puis notification**.

Pour toute sanction autre qu'un licenciement, un délai de 3 jours ouvrables entre la convocation et la tenue de l'entretien doit être respecté (5 jours ouvrables si la sanction envisagée est un licenciement).

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par toute personne appartenant nécessairement à l'entreprise. La notification de la sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables et plus d'un mois après l'entretien.

## Les sanctions prohibées

Les sanctions prohibées sont toutes les sanctions non-prévues dans le règlement intérieur.

Les sanctions **pécuniaires** sont également interdites sauf lorsqu'elles sont indirectes : par exemple la perte de salaire causée indirectement par la mise à pied du salarié n'est pas considérée comme une sanction pécuniaire par la jurisprudence.

Les sanctions ne peuvent pas avoir de caractère **discriminatoire** fondé sur un des motifs prohibés à l'article L. 1132-1 du Code du travail (notamment sur l'orientation sexuelle, la religion, etc).

### Le délai de prescription

L'employeur dispose d'un délai de **deux mois** à compter du jour où il a connaissance de la faute commise pour la sanctionner (sauf en cas de poursuites pénales). Au delà de ce délai il n'est plus possible d'infliger une sanction.

### Peut-on sanctionner deux fois un salarié pour une même faute ?

Il est interdit de sanctionner deux fois un salarié pour une même faute. Par exemple, en l'absence d'un nouveau fait fautif, l'employeur ne peut pas invoquer un fait déjà sanctionné par un avertissement pour justifier un licenciement.

### Peut-on invoquer une faute antérieure à l'appui d'une nouvelle sanction ?

Oui, les sanctions qui sont antérieures de moins de **3 ans** à l'engagement des poursuites disciplinaires peuvent être invoquées à l'appui d'une nouvelle sanction ou pour aggraver celle-ci.

### Licenciement pour motif disciplinaire

Les fautes peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il faut que la faute soit vérifiable et suffisamment grave pour être admise. Un salarié qui reçoit plusieurs avertissements pour des négligences commises et qui reproduit de nouveau cette négligence peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

Pour le licenciement disciplinaire, la procédure à suivre est celle du [licenciement pour motif non économique](#), quelle que soit la gravité de la faute. Il n'y a **pas de préavis** dans le cadre d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

Dans le cadre du licenciement pour faute simple, le salarié bénéficie de l'[indemnité légale de licenciement](#), de l'indemnité compensatrice de préavis, et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Pour un licenciement pour faute grave le salarié n'a que droit à l'indemnité compensatrice de congés payés. Pour la faute lourde le salarié est totalement privé d'indemnité.

### Mise à pied conservatoire

La mise à pied conservatoire permet **d'écarter le salarié de l'entreprise** le temps de la procédure de licenciement disciplinaire. Elle ne peut être prononcée que lorsque le salarié a commis une **faute grave ou une faute lourde** et **n'est pas rémunérée** si elle est suivie d'un **licenciement pour l'une de ces deux fautes**.

Elle est **immédiatement** suivie par l'engagement de la procédure de licenciement pour faute grave ou faute lourde (convocation à entretien préalable par exemple).

Contrairement à la mise à pied disciplinaire, il **ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire** de telle sorte que l'employeur **n'épuise pas son pouvoir disciplinaire** en la prononçant.

Il n'existe pas de formalisme spécifique pour notifier une mise à pied conservatoire même si généralement, l'employeur **la prononce oralement devant témoins** et la **confirme dans la lettre de convocation à entretien préalable**.

Il est important de préciser, dans l'écrit, qu'il s'agit bien d'une mise à pied conservatoire et non disciplinaire et qu'elle est notifiée dans l'attente de la décision définitive de l'employeur.

La prononciation d'une mise à pied conservatoire **n'implique pas** pour autant que la mesure prononcée suite à l'entretien préalable **soit un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde**.

En effet, il est tout à fait possible que l'employeur **change d'avis** et opte pour **une sanction moindre** par la suite (mutation disciplinaire, mise à pied disciplinaire, rétrogradation) ou pour un **licenciement non disciplinaire** (par exemple, un licenciement pour insuffisance professionnelle). Dans ce cas, la mise à pied conservatoire prononcée **devra être payée**.

Textes de référence : [C. du trav., art. L. 1331-1](#) ; [C. du trav., art. L. 1132-2](#) ; [C. du trav., art. L. 1234-1](#) ;

