

## Sanctions disciplinaires :

# Que dit le code du travail?

**Article L1331-1** : 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.

**Article L1331-2** : Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

**Article L1334-1** : Le fait d'infliger une amende ou une sanction pécuniaire en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1331-2 est puni d'une amende de 3 750 euros.

# Que dit la jurisprudence ?

Interdiction, sous peine de nullité de la mesure, de pratiquer une discrimination au sens des articles L 1132-1 à L 1132-4 du Code du travail. Mais est permis à l'employeur, dans l'intérêt de l'entreprise et dans l'exercice de son pouvoir d'individualisation des mesures disciplinaires, de sanctionner différemment des salariés qui ont participé à une même faute (Cass.soc 15 mai 1991).

**L'avertissement ou le blâme** sont des sanctions disciplinaires (Cass.soc 21 mars 2001) :

- **La lettre** adressée par l'employeur reprochant au salarié diverses erreurs et le mettant en demeure de faire un effort pour redresser la situation sous peine de sanction **est une sanction disciplinaire** (Cass.soc 13 novembre 2001).
- **Les remarques** faites par un agent de maîtrise dépourvu de toute qualification pour exercer un quelconque pouvoir disciplinaire **ne constituent pas une sanction**, mais une simple constatation des faits destinée à la direction (Cass.soc 4 mai 1995).

**La mise à pied disciplinaire** (suspend l'exécution du contrat de travail pendant un temps

- La sanction de mise à pied est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté d'en faire usage même si le règlement intérieur ne prévoit pas cette sanction (Cass.soc 25 juin 1987).
- Est licite la réduction d'une prime d'assiduité consécutive à l'absence du salarié mis à pied (Cass.soc 19 juillet 1994).

### Rétrogradation :

- **La baisse de rémunération** consécutive à une **rétrogradation** dans un emploi différent prononcée à titre de sanction ne constitue pas une sanction pécuniaire illicite (Cass.soc 17 février 1993).
- **Une modification du contrat prononcée à titre de sanction disciplinaire** contre un salarié **ne peut être imposée**. En cas de refus du salarié, l'employeur peut prononcer une autre sanction (Cass.soc 16 juin 1998).

### Sanctions prohibées :

- **L'exclusion** de certains salariés du bénéfice **d'un avantage** consenti sous la forme d'une mesure générale applicable à l'ensemble du personnel (exemple : augmentation de salaire) est illicite (Cass.soc 9 juillet 1995).
- **Le non versement d'une prime** au titre d'une sanction disciplinaire est illicite (Cass.soc 19 mai 1988), il en va de même pour sa réduction (Cass.soc 7 mai 1991).
- **La diminution de la rémunération** sous prétexte d'un travail mal effectué est illicite (Cass.soc 7 décembre 1995). Ou encore **la retenue sur salaire** pour refus de participation à une réunion de travail (Cass.soc 19 novembre 1997).
- **La diminution des horaires de travail** à titre disciplinaire constitue une sanction pécuniaire nulle (Cass.soc 24 octobre 1991).
- Constitue une sanction pécuniaire illicite **la retenue sur salaire à la suite d'un manquant dans la caisse** (Cass.soc 9 juin 1993).

## Ce qu'il faut retenir :

- **L'employeur n'a pas le pouvoir d'imposer une modification** du contrat de travail, que ce soit au niveau du temps de travail, de la rémunération, etc.... Ainsi le salarié a **toujours l'opportunité de refuser** (exemple un reclassement).
- Toutes **sanctions entraînant une perte de rémunération est prohibée** et **puni d'une amende** dont le montant maximal est de **3750 euros** (article L1334-1 du Code du travail).
- Les sanctions disciplinaires ne doivent pas être abusives. L'employeur qui souhaite sanctionner un de ses salariés doit suivre la procédure disciplinaire (voir la fiche procédure disciplinaire).