

Contestation de la sanction disciplinaire :

Que dit le code du travail ?

Article L1333-1 : En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie, et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. **Si un doute subsiste, il profite au salarié.**

Article L1333-2 : Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Article L1333-3 : Lorsque la sanction contestée est un licenciement, les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables.

Dans ce cas, le conseil de prud'hommes applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement prévues par le chapitre V du titre III du livre II.

Analyse :

Sanction disciplinaire ?

Un salarié **peut contester** devant le juge prud'homal **toute mesure disciplinaire prise à son encontre**, sauf s'il s'agit d'un licenciement ou d'une rupture du contrat à durée déterminée, pour lesquelles d'autres mesures s'appliquent.

Les juges n'ont pas le pouvoir d'annuler un licenciement ou la rupture d'un contrat à durée indéterminée pour faute grave lorsque la procédure disciplinaire est irrégulière (Cass.soc 23avril 1986).

Que contrôle le juge en matière disciplinaire ?

Le juge procède à un **contrôle du bon déroulement de la procédure disciplinaire** (entretien préalable, délai raisonnable, etc...). Il procède aussi à un **contrôle de la proportionnalité de la sanction** au vu des motifs invoqués par l'employeur.

Qui a la charge de la preuve ?

C'est à **l'employeur** de fournir au conseil de prud'hommes les éléments qu'il a retenu pour prendre la sanction. Les dispositions du règlement intérieur ne lient pas le juge. **L'employeur doit démontrer le caractère fautif des faits, ainsi que la non prescription des faits** incriminés. **Le doute profite au salarié.**

Le juge peut prononcer l'annulation de la sanction !

Si le juge estime que la sanction est disproportionnée ou injustifiée, il pourra alors prononcer son annulation (sauf si elle consiste en la rupture du contrat de travail). Ainsi **la violation d'une règle de fond**, telle que la motivation de la notification de la sanction, **entraîne la nullité** (cass.soc 25 mai 2005).

L'annulation n'est pas automatique si le juge constate que la sanction est justifiée, mais que la procédure n'a pas été respectée. Il peut dans ce cas demander à ce que soit versée au salarié une indemnité compensatoire pour le préjudice subi (Cass.soc 5 novembre 1987).

Mais il ne peut pas :

- Annuler la sanction car elle serait trop clémente.
- Modifier de lui même la sanction (Cass.soc 16 juillet 1987).

Quelles sont les conséquences de l'annulation ?

L'annulation par le juge d'une sanction disproportionnée fait disparaître celle-ci, mais elle laisse subsister la procédure antérieure (Cass.soc 4 février 1993), ainsi il est possible de prononcer une autre sanction dans le mois sans passer par l'entretien préalable.

Si l'annulation est due à un défaut d'entretien préalable, le délai de prescription (2 mois) n'a alors **pas été interrompu**, et si le délai s'est écoulé, les faits fautifs ne peuvent plus faire l'objet d'une sanction.

Si la sanction est annulée car les faits ne sont pas fautifs, l'employeur ne pourra plus alors prononcer de sanction disciplinaire en invoquant ces faits.

Indemnisation du salarié ?

Si le salarié **justifie un préjudice**, il est en droit de **demandeur des dommages-intérêts** en sus de l'annulation de la mesure disciplinaire (Cass.soc 6 mars 1986).

Ainsi, l'employeur qui a engagé de façon inconsidérée et humiliante des poursuites disciplinaires ayant finalement été annulées, doit réparation du préjudice moral causé au salarié (Cass.soc 27 janvier 1993).