

## Contrat de travail : les fautes du salarié et les atténuations au pouvoir de sanction de l'employeur. Par M. Kebir, Avocat.

Parution : vendredi 1er avril 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/contrat-travail-les-fautes-salarie-les-attenuation-pouvoir-sanction-employeur,42185.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

**En vertu du contrat de travail, l'employeur dispose, outre le pouvoir de direction, de prérogatives lui permettant d'établir des règles disciplinaires.**

**Le pouvoir de sanction trouve son fondement dans le lien de subordination. A ce titre, eu égard à l'exécution normale de la relation contractuelle, l'employeur peut sanctionner les comportements fautifs, susceptible de caractériser une violation des obligations du salarié.**

La sanction s'étend aux comportements et fautes commises en dehors du contrat de travail ; en cas de trouble objectif caractérisé pour l'entreprise.

Contenues dans le règlement intérieur ou, parfois, dans les accords collectifs, les sanctions disciplinaires ne peuvent être discriminatoires ni pécuniaires.

### La faute comme motif de la sanction disciplinaire.

Au sens large, les règles disciplinaires sont prescrites, tout à la fois, par la loi et la jurisprudence.

Concrètement, c'est le règlement intérieur qui organise formellement la conduite interne de l'entreprise - a fortiori lorsque sa mise en place est obligatoire, au travers des règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur [1].

En cela, doivent tout aussi être précisées les caractéristiques de ces mesures : leur quantum (durée, étendue, gravité). Qui plus est, en l'absence de règlement intérieur, point de sanction disciplinaire. Autrement dit, faute, pour l'employeur, d'avoir établi un règlement intérieur, il ne peut prendre des sanctions à caractère disciplinaire.

D'ailleurs, il n'est pas rare que des conventions ou accords collectifs de travail déterminent, isolément, la nature et l'échelle des sanctions. Mesures souvent assorties d'une procédure disciplinaire complémentaire, de nature à envisager une issue sereine à la circonstance litigieuse.

En vertu de l'article L1331-1 du Code du travail :

*« Constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère 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 ».*

La faute disciplinaire peut être définie comme le manquement, par le salarié, à ses obligations résultant du contrat de travail. Ce qui exclut les faits relevant de sa vie privée, au sens de l'article L1121-1 du même code :

*« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».*

De même, l'insuffisance professionnelle ne saurait recevoir la qualification de faute disciplinaire, ainsi que, à l'évidence, le refus du salarié opposé à la modification de son contrat de travail.

De principe, l'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié lorsque celui-ci a contrevenu à ses obligations contractuelles. Ces sanctions peuvent prendre la forme d'un avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, rétrogradation, mutation.

Voire un licenciement étayé par cause réelle et sérieuse.

Sur le fond, le licenciement individuel ne se borne pas à la discipline. En ce sens qu'un licenciement peut valablement être prononcé pour motif non disciplinaire, non fondé sur une faute du salarié mais sur d'autres motifs consacrés par la jurisprudence. A l'exemple d'une insuffisance professionnelle ou de résultats, une inaptitude médicale ou des absences pour maladie, une mésentente ou perte de confiance.

Conceptuellement, si la faute disciplinaire ne repose sur aucune définition, il en demeure pas moins que, ici, le manquement fautif peut, du même coup, donner lieu à une sanction pénale.

En outre, conformément aux dispositions de l'article 1331-1 du code précité, peut être regardé comme sanction disciplinaire la mesure prise en vertu du pouvoir de contrôle de l'employeur, à l'exception des observations verbales. Laquelle sanction est de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise.

Dans le même ordre d'idées, l'employeur ne peut sanctionner deux fois les mêmes faits fautifs. En substance, il s'agit de la règle de la double sanction, non bis in idem, fondée sur principe suivant lequel le pouvoir disciplinaire est épuisé

à la première sanction de ces faits [2].

De surcroît, les fautes disciplinaires passibles de sanctions se réfèrent, exclusivement, aux seules fautes professionnelles. Manquement qui peuvent consister en des comportements, actes, ou omissions pouvant distinguer principalement trois types de fautes. La faute simple (n'oblige pas l'employeur à faire cesser immédiatement le contrat de travail) ; la faute grave, (l'employeur ne peut maintenir le salarié dans l'entreprise. Ex : insubordination, harcèlement, violence, injures, vol...). La faute lourde d'une particulière gravité, caractérisant l'intention de nuire du salarié à l'encontre de l'employeur ; la charge de la preuve incombant à l'employeur (Ex : violence physique, séquestration...).

## La procédure de droit commun.

Formellement, il convient de distinguer deux situations. D'une part, il est établi que, en tout état de cause, toute sanction envisagée doit être portée à la connaissance du salarié. Ceci par écrit : l'informer de l'ensemble des griefs retenus contre lui [3]. C'est généralement le cas pour les sanctions mineurs : l'avertissement.

D'autre part, *a contrario*, en application de l'article L1332-2, al. 1er du même code, pour tout autre type de sanction, l'employeur est tenu de convoquer le salarié en lui précisant l'objet de la convocation. Il va de soi que ce droit à une audition, pour le salarié, s'accompagne de la possibilité, pour lui, de se faire assister par une personne de son choix - appartenant au personnel de l'entreprise. Au cours de l'entretien, l'employeur lui indique le motif de la sanction envisagée et recueille ses explications.

Ici, le pouvoir disciplinaire est prescriptible. Les poursuites disciplinaires sont enfermées dans un délai de deux mois, courant à compter du jour où l'employeur a eu connaissance du fait fautif : Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales [4].

De même, pour que les actes fautifs antérieurs, déjà sanctionnés, soient retenus pour caractériser une faute à la suite d'un nouveau manquement, il faut que ces faits ne soient pas antérieurs de plus de trois ans à l'engagement des nouvelles poursuites disciplinaires [5]. Surtout, ajoute l'article L1332-2, al. 4 du code précité, la sanction pour qu'elle soit régulière, sur la forme, ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Quant au fond, elle doit être motivée et impérativement notifiée au salarié.

Sur le plan contentieux, conformément aux dispositions de l'article l'article L1333-1 et suivants, la régularité de la procédure suivie s'apprécie tant du point de vue de l'opportunité de la sanction et si celle-ci est proportionnée à la faute commise. C'est l'employeur qui supporte la charge de la preuve [6].

En ce cas, en application des dispositions de l'article L1333-3 C. travail, le non-respect des règles de procédure emporte la nullité de la sanction disciplinaire

## L'exception : la sanction en dehors du cadre du travail.

Tout d'abord, en cas de suspension, certaines obligations subsistent. La violation, par le salarié, de l'obligation de loyauté et de probité est susceptible de faire l'objet de sanctions.

Concernant la vie privée, il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour des faits relevant de sa privée, au motif qu'aucune violation du contrat de travail n'est constatée [7].

Or, si un fait relevant de la vie privée cause un trouble objectif caractérisé à l'entreprise, des sanctions sont, dès lors, possibles. Un licenciement pour cause réelle et sérieuse peut, à cet égard, être prononcé. Pour ce faire, les faits reprochés doivent avoir un lien suffisant avec l'activité professionnelle [8].

Il a ainsi été jugé que constitue un trouble objectif caractérisé, justifiant un licenciement, le fait pour une salariée de s'être fait retirer son permis de conduire pour conduite en état d'ivresse, en dehors de ses heures de travail, dès lors que le permis est nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle [9]. En cela, le fait de mentir sur le motif d'absence en invoquant un arrêt maladie alors qu'il s'agit, en réalité, d'une garde à vue ne constitue pas un motif de licenciement, en ce qu'il n'est pas établi que ce comportement, relatif à la vie privée, a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise [10].

Autrement dit, il appartient à l'employeur de prouver qu'un comportement inhérent à la vie privée du salarié constitue un trouble objectif caractérisé pour l'entreprise.

## Les sanctions appliquées au CDD et à la période d'essai.

L'employeur dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard du salarié sous contrat à durée déterminée, de la même manière qu'un salarié en CDI. A cet égard, l'article L1243-1 du Code du travail prévoit la rupture anticipée du CDD pour faute grave. A cet égard, la rupture du CDD pour faute (grave ou lourde), emporte de respecter la procédure disciplinaire (convocation, entretien préalable et lettre de licenciement).

Concernant la période d'essai, aux termes de l'article L1221-20 du Code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, et au salarié d'estimer si les fonctions occupées lui conviennent. D'où une liberté de rupture, étant rappelé que la procédure du licenciement n'a pas vocation à s'y appliquer.

La rupture de la période d'essai ne peut être liée qu'à un manque de compétences par rapport aux exigences professionnelles liées au poste. Rompre la période d'essai pour un motif disciplinaire est susceptible de constituer une rupture abusive.

Néanmoins, l'employeur est fondé à prononcer le licenciement disciplinaire d'un salarié justifié par des fautes commises pendant la période d'essai [11].

## Pouvoir disciplinaire et harcèlement.

Concernant les situations de harcèlement, l'employeur doit effectuer des enquêtes internes à l'effet de s'assurer des faits allégués et d'y réagir promptement ; notamment en usant de son pouvoir de sanction : mise à pied ou licenciement pour faute grave.

Sur le fondement de l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à l'effet d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Outre les mesures nécessaires propres à faire cesser le harcèlement, il doit avoir mis en place des actions de prévention et de formation.

En ce cas, l'employeur dispose non pas de la possibilité d'utiliser son pouvoir de sanction, mais bien l'obligation. En effet, faute pour lui d'avoir tout mis en œuvre pour faire cesser l'atteinte, au travers, notamment, une enquête interne, il commet, par voie de conséquence, une entorse à son obligation de sécurité de résultat (obligation de moyens renforcée [12]).

Sur ce point, ces enquêtes internes peuvent être secrètes [13], et l'employeur n'a pas l'obligation de communiquer le compte rendu préalablement à la procédure de licenciement [14].

Cependant, en cas d'absence d'enquête interne, les sanctions disciplinaires afférentes au harcèlement sont, *de facto*, annulées [15].

## Les limites au pouvoir de sanction de l'employeur.

Les sanctions disciplinaires doivent être formellement prévues, graduées et connues du salarié. L'article L1321-1 du Code du travail dispose que :

*« Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement : (...)  
3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».*

Réaffirmant sa jurisprudence, la chambre sociale de la Cour de Cassation consacre le principe suivant lequel : *« Une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant habituellement au moins vingt salariés que si elle est prévue par le règlement intérieur prescrit par l'article L1311-2 du Code du travail »* [16].

Si l'entreprise ne s'est pas dotée d'un règlement intérieur alors qu'elle y est assujettie, l'employeur ne peut pas faire valoir son pouvoir disciplinaire [17].

Dans le même ordre d'idées, si le salarié qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire conteste la régularité de celle-ci au motif que, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, un règlement intérieur aurait dû être établi qu'il appartient, par suite, à l'employeur de rapporter la preuve que le seuil d'effectif imposant la mise en place d'un règlement intérieur n'était pas atteint au jour du prononcé de la sanction [18].

En outre, est illicite la sanction dont la durée maximale n'est pas fixée par le règlement intérieur [19].

Concernant le chapitre des sanctions prohibées susvisées, il est prévu à l'article L1331-2 du Code du travail que *« les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite »*.

## La médiation : l'amiable pour repenser les sanctions et assainir les relations de travail.

La médiation, instrument de dialogue et de promotion de l'apaisement relationnel, est efficace dans le cadre des conflits de travail.

Au travers ses vertus - issue rapide, moins coûteuse, durable, qui plus est émane des parties et non imposée par un tiers, la médiation bénéficie, à la fois, à l'employeur et au salarié : protéger l'Homme et les intérêts immédiats (carrière, famille, vie privée...).

Espace souverain d'échange, protégé par la confidentialité à laquelle est lié le médiateur - outre l'indépendance, l'impartialité et la neutralité, ce mode de règlement amiable des litiges (MARD), invite l'employeur à apprécier avec justesse, objectivement et posément, les faits. Ici, la part du ressenti, de la surenchère est déterminante dans la sanction prise. Pour sa part, le salarié aura à s'exprimer, sans contrainte aucune : sereinement, loin du contexte délétère caractérisant les procédures, parfois hâtives, de la rupture contractuelle.

Ce faisant, les parties pourront renouer le dialogue, de nature sinon à trouver une solution équitable, protectrice des intérêts en jeu, du moins élaborer une issue apaisée. Sans cassure ni violence psychologique.

Du même coup, la médiation offre une autre opportunité. Le temps de ce dialogue contributif peut être mis à profit, par l'employeur, en vue de prévenir de potentiels faits fautifs susceptibles de conduire à de lourdes sanctions de l'entreprise. Tel est le cas des situations des risques professionnels et du harcèlement. Dans ces conditions, la médiation s'inscrit en parfaite harmonie avec l'obligation générale de sécurité de résultat, prescrite par les articles L1421-1, L1421-2 du Code du travail.

La préservation de la relation de travail et du lien humain est à ce prix : restaurer le dialogue au moyen de l'écoute active, l'altérité et l'échange contributif.

En matière de management bienveillant, il est naturellement plus favorable pour l'employeur d'optimiser, au travers la prévention primaire, le bien-être du salarié en améliorant la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). Ce n'est que se conformer au cadre législatif ([Voir l'article](#)).

Effort qui réduira les conflits relationnels et la souffrance au travail. Un salarié compris et accompagné est gage de la performance durable.

Me. Kebir Avocat à la Cour - Barreau de Paris Médiateur agréé, certifié CNMA Cabinet Kebir Avocat E-mail: [->contact@kebir-avocat-paris.fr] Site internet: www.kebir-avocat-paris.fr LinkedIn : www.linkedin.com/in/maître-kebir-7a28a9207

[1] Article L1321-1 Code du travail.

[2] Cass. Civ., Soc. 23 juin 2021 n° 19-24.020 et 20-13. 762 B.

[3] Article L1332-1 et R1331-1 Code du travail travail.

[4] Article L1332-4 C. travail.

[5] Article L1331-5 C. travail.

[6] Article L1333-1, al. 2 C. travail.

[7] Cass. soc., 20 novembre 1991, n°89-44.605.

[8] Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.793, publié au bulletin.

[9] Cass. soc., 15 janvier 2014, n°12-22.117.

[10] Cass. soc., 16 septembre 2009, n°08-41.837.

[11] Cass,Soc. 3 décembre 2014 n°13-19.815.

[12] Cass.soc.25.11.15, n°14-24.444.

[13] Cass. Soc. 17 mars 2021, n° 18-25.597.

[14] CA de Versailles, 28 janvier 2021, n° 19/02684.

[15] CA de Bordeaux. Ch. soc. 25 mars 2021 / n° 18/04824.

[16] Cass. soc. 23 mars 2017, n°15-23.090.

[17] Cass. soc. 23 mars 2017, n°15-23.090.

[18] Cass. Soc. 6 janvier 2021, n° 19-14.440.

[19] Cass, soc. 26 octobre 2010 n° 09-42.740.