

## Procédure disciplinaire

### **DEFINITION :**

Mesure prise par l'employeur ou le dirigeant à la suite d'agissements d'un membre, licencié ou salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'infliger une sanction, l'employeur ou le dirigeant est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense.

### **TYPES DE FAUTES :**


(Liste non exhaustive)

- le non-respect des règles de disciplines fixées par les règles fédérales, le règlement intérieur, une charte ou par une note de service ;
- le refus de se conformer à un ordre de l'employeur ou du dirigeant ;
- le non-respect de l'obligation de discrétion, de loyauté et d'éthique ;
- les critiques, les injures, les menaces, les violences ;
- les erreurs ou les négligences commises dans le cadre de son contrat de travail ou de son activité réglementée.

### **TYPES DE SANCTIONS :**

(Liste non exhaustive)

- l'avertissement verbal ou écrit ;
- le blâme ;
- la mutation ;
- la rétrogradation ou le déclassé disciplinaire ;
- la mise à pied ;
- le licenciement : procédure particulière à respecter et sanction ne pouvant être motivée que par un fait reposant sur une cause réelle et sérieuse.

 La sanction doit être justifiée, proportionnée à la faute commise et nul ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute.

### **SANCTIONS PROHIBÉES :**

(Liste non exhaustive)

Nul ne peut être discriminé, sanctionné ou licencié pour des motifs fondés sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme ou l'exercice normal du droit de grève.

Ne peut être sanctionnée toute personne qui aurait subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou témoigné de tels agissements.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

## **LE RESPECT D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE :**

### ➤ Délai :

Au maximum 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance du fait qu'il considère comme fautif pour engager une procédure disciplinaire.

### ➤ La convocation :

Elle doit mentionner l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, représentant du personnel ou délégué syndical pour les salariés ou assister par un avocat ou représenter pour tout licencié et membre.

La lettre faisant état de la convocation doit être remise en mains propres contre décharge, ou envoyée en courrier recommandé.

### ➤ L'entretien :

Durant l'entretien préalable, l'employeur précise au salarié les griefs retenus contre lui, ainsi que la sanction qu'il envisage de prendre.

Il recueille ses explications et celles de la personne qui l'assiste.

### ➤ La notification de la sanction :

Il doit ensuite lui notifier la sanction par écrit par :

- lettre remise en mains propres contre décharge ;
- lettre recommandée avec accusé de réception.

La notification peut intervenir au plus tôt le surlendemain de l'entretien et au plus tard un mois après. En cas de non respect de ces délais, les faits pour lesquels l'entretien a eu lieu ne peuvent plus être sanctionnés.



La procédure doit garantir le respect des droits de la défense et le principe du contradictoire.

## **LES RECOURS EN CAS DE LITIGE:**

### ➤ Recours devant l'employeur ou le dirigeant :

Le salarié peut contester la sanction par lettre recommandée avec accusé de réception.

### ➤ Recours devant le Conseil des Prud'hommes (salarié) :

Si l'employeur refuse de revenir sur sa décision, le Conseil jugera de la régularité de la procédure et de la justification de la sanction. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Le Conseil des Prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière dans la forme, injustifiée, disproportionnée à la faute commise, ou illicite.

### ➤ Recours devant la Commission d'appel (membre, licencié) :

Le salarié peut contester la sanction en interjetant appel devant la Commission disciplinaire d'appel compétente au sein de sa structure.

La présentation ci-dessus, à vocation uniquement d'information, ne se substitue en aucun cas aux textes législatifs ou réglementaires en vigueur.

➤ Délai de prescription :

En justice, aucun fait fautif ne peut à lui seul donner lieu à sanction, passé un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (sauf en cas de poursuites pénales) et aucune sanction datant de plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.



Pour tout renseignement complémentaire, nous vous invitons à vous renseigner sur le site du Ministère du Travail, auprès de vos représentants du personnel et délégués syndicaux, auprès des Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou auprès de l'Inspection du travail.



Référence légale : Dispositions réglementaires du Code du Travail.