



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 23.

LE POUVOIR DE SANCTION
DE L'EMPLOYEUR



Fiche 23.

LE POUVOIR DE SANCTION DE L'EMPLOYEUR

En plus des éventuelles indemnités que le salarié peut être amené à payer si sa responsabilité civile est engagée, l'employeur peut décider de sanctionner le salarié dans le cadre de son pouvoir disciplinaire.

23.1. Le principe de la légalité des peines

A. La sanction doit découler de la loi, de la convention collective ou du contrat de travail

Le principe de la légalité des peines est un principe constitutionnel qui impose que la sanction soit prévue par la loi.¹

Cependant, il est admis qu'une sanction particulière peut être prévue dans le contrat de travail ou une convention collective si cette sanction est plus favorable pour le salarié que la peine du licenciement, qui est la sanction prévue par la loi.

B. La sanction doit être déterminée

Si le contrat de travail ou la convention collective prévoit une sanction particulière, cette sanction doit être déterminée.

La peine disciplinaire est déterminée lorsqu'elle permet à l'intéressé de prédire, avec un degré suffisant de certitude, la nature et le degré de la sanction susceptible d'être infligée.²

23.2. Le catalogue des sanctions disciplinaires

1) L'avertissement

L'avertissement, bien que non réglementé par le code du travail, est considéré comme constituant une sanction : c'est un reproche qui est fait au salarié, et il permet d'annoncer une sanction plus sévère en cas de nouvelle faute.

L'avertissement entraîne deux effets juridiques pour l'employeur :

- d'une part il lui permet de se ménager une preuve écrite des reproches qu'il fait à son salarié : l'avertissement doit donc être le plus précis possible, avec notamment les dates, les noms des témoins éventuels, et éventuellement les mesures prises en interne ;
- d'autre part il empêche l'employeur de prendre une autre sanction : cette conséquence négative est une application du principe « non bis in idem » suivant lequel on ne peut sanctionner deux fois une même personne pour un même fait.

En revanche, l'avertissement pourra être invoqué par l'employeur si le salarié commet une faute ultérieure, à l'appui d'une sanction plus sévère.

2) Une sanction pécuniaire

Si une sanction pécuniaire est prévue dans un règlement d'ordre intérieur régulièrement affiché, l'employeur peut faire une retenue sur salaire dans la limite d'un dixième du salaire.

Cf.  **Fiche 22**

3) Une rétrogradation avec réduction du salaire

Cette sanction impose à l'employeur de respecter la procédure de modification unilatérale du contrat de travail de l'article L.121-7.

Une rétrogradation temporaire pendant une année, avec une réduction d'un quart du salaire mensuel, qui est prévue dans une convention collective, a été jugée valable car il s'agit d'une sanction moins lourde qu'un licenciement.³

4) Un licenciement avec ou sans préavis

C'est la sanction qui est organisée par le code du travail et qui est la plus sévère.

À noter qu'un avertissement préalable n'est pas nécessaire pour prononcer un licenciement.

¹ Le principe de la légalité résulte de l'article 14 de la Constitution suivant lequel : « Nulle peine ne peut être établie ni appliquée qu'en vertu d'une loi. »

² Cour d'appel, 30 mars 2017, N°42278 du rôle.

³ Cour de Cassation, 25 avril 2013, N°3115 du registre.