



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pôle Juridique Soci@L'Info

Avril 2021



Les sanctions disciplinaires dans le droit privé

Si le législateur en 1982 s'est attaché à introduire, au sein du Code du travail, le concept de « *discipline* », il n'a pas jugé utile de le définir. C'est donc le ministère du Travail qui, par voie de circulaire, s'est attelé à la tâche. À en croire l'administration, la discipline est constituée de l'ensemble des règles « *coercitives* » (obligation, interdiction ou limitation de faire) dont le respect s'avère être nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement.

Les sanctions doivent d'être justifiées :

- D'une part, par la nécessité d'« assurer la coexistence entre les membres de la communauté de travail » ;
- D'autre part, par celle d'« atteindre l'objectif économique pour lequel cette communauté a été créée ».

Droit disciplinaire ?

Une fois le cadre posé, le ministère du Travail s'est essayé à dégager quelques exemples de « règles générales et permanentes relatives à la discipline » susceptibles de figurer à un règlement intérieur. Parmi elles, la circulaire liste :

- l'obligation de respecter les horaires et, par voie de conséquence, de pointer ;
- l'obligation de prévenir en cas d'absence ou de retard ;
- l'obligation de demander des autorisations d'absence ;
- l'interdiction de se déplacer sans avertir ou sans être remplacé à son poste, lorsqu'il s'agit de personnes dont la présence permanente est nécessaire pour surveiller le fonctionnement d'une machine, ou qui ont des contacts permanents avec la clientèle ;
- l'obéissance aux ordres hiérarchiques dans l'exécution des tâches confiées ;
- l'interdiction d'emporter des objets appartenant à l'entreprise sans autorisation ;
- l'interdiction d'utiliser, pour son propre compte, sans autorisation, les machines, outils ou matériaux appartenant à l'entreprise.

Alors bien sûr, par leur nature, de telles clauses sont susceptibles d'apporter aux « droits des personnes » et aux « libertés individuelles et collectives », un certain nombre de restrictions. De telles conséquences ne sont pas, en soi, illicites. Cependant, lesdites restrictions devront, d'une part, être « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » et « proportionnées au but recherché » et d'autre part, ne pas être discriminatoire.

DÉTERMINATION DE LA NATURE ET DE L'ÉCHELLE DES SANCTIONS

L'article L.1321-1 du Code du travail précise que, dans le cadre de son pouvoir d'élaboration des « règles générales et

permanentes relatives à la discipline », il appartient également au règlement intérieur de déterminer « la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ». « Nature » et « échelle des sanctions » doivent donc impérativement y figurer. Concrètement, comment le règlement intérieur décline-t-il ces deux notions ?

- Dans un premier temps, afin d'établir la « nature des sanctions », le règlement intérieur doit répertorier les différentes sanctions susceptibles d'être infligées aux salariés.
- Dans un second temps, afin d'établir l'« échelle des sanctions », il doit dresser un classement, « selon leur importance », des différentes sanctions répertoriées.

Il n'est pas rare que, par ordre croissant de gravité, figure le panel de sanctions disciplinaires suivant :

- l'avertissement (ou le blâme),
- la mise à pied (disciplinaire),
- la mutation (disciplinaire),
- la rétrogradation,
- puis (sanction suprême) le licenciement.

Mais, attention ! Une telle énumération, reprise par l'administration du travail, n'est que facultative. Aussi, rien n'empêche un employeur de prévoir des sanctions autres dès lors que, conformément aux dispositions figurant à l'article L.1321-3 du Code du travail, ces dernières ne sont ni contraires aux lois, règlements, conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement, ni discriminatoires, ni irrégulièrement attentatoires aux droits des personnes et aux libertés individuelles ou collectives.

En pratique, il est également très important de noter que la durée maximale des sanctions (de durée nécessairement limitée dans le temps) doit obligatoirement figurer au règlement intérieur. Il a en effet déjà été jugé que, pour être licite, une mise à pied figurant à l'échelle des sanctions d'un règlement intérieur devait avoir prévu une durée maximale.

Droit disciplinaire ?

Précisons, enfin, pour conclure sur ce point, qu'il ne faut pas se méprendre sur ce qu'il y a lieu d'entendre par « *échelle des sanctions* ». Si le règlement intérieur doit faire figurer, en son sein, une « *échelle des sanctions* », cela ne signifie nullement qu'il doit y associer une « *échelle de fautes* » ! **Un règlement intérieur n'a donc pas l'obligation de dresser la liste des agissements ou des omissions considérés comme fautifs**, puis qu'il s'attache à les faire **correspondre à une sanction donnée**. L'existence de ce type de « *tableau de correspondance faute/sanction* » aurait un intérêt juridique limité, puisqu'il n'a qu'une valeur indicative et en conséquence ne lie pas le juge.

PORTÉE DE LA NATURE ET DE L'ÉCHELLE DES SANCTIONS

La détermination de « *la nature* » et de « *l'échelle des sanctions* » revêt une importance toute particulière du fait de sa portée. L'employeur est en effet clairement tenu par ces deux éléments quant au choix de la sanction qu'il entend infliger à un salarié. C'est en ce sens qu'il est désormais admis, en jurisprudence que « *seules les sanctions disciplinaires du règlement intérieur peuvent être prononcées à l'encontre du salarié* ».

De même, la durée maximale des sanctions disciplinaires s'impose à l'employeur. Ce qui signifie en pratique que si le règlement intérieur prévoit qu'une mise à pied ne peut être prononcée pour plus de 3 jours, l'employeur ne sera logiquement pas fondé à en prononcer une de 5 jours.

Et si malgré tout, cela s'avérait être le cas, un conseil de prud'hommes saisi du litige serait parfaitement habilité à ramener sa durée à hauteur de la durée maximale visée au règlement intérieur. Ceci à supposer, bien sûr, qu'il considère la mise à pied comme justifiée...

sources:

Circ. DRT n° 5-83 du 15.03.83, point n° 1.2.2.1, BO trav. n° 83/16.

Circ. DRT n° 5-83 du 15.03.83, point n° 2.2, BO trav. n° 83/16.

Circ. DRT n° 5-83 du 15.03.83, point n° 1.2.2.2.

Cass. soc. 26.10.10, n° 09-42.740.

Cass. soc. 02.05.00, n° 97-44.091.

Cass. soc. 26.10.10, n° 09-42.740.

Cass. soc. 27.02.85, n° 83-44.955

3

Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr

