



Sanctions disciplinaires : quelles sont-elles et peut-on les contester ?

Fiche pratique publié le 16/10/2023, vu 1381 fois, Auteur : [KBS Avocats](#)

Les sanctions disciplinaires sont des mesures prises par l'employeur à l'encontre d'un salarié ayant commis une faute dans l'exercice de ses fonctions.

Les sanctions disciplinaires peuvent aller du simple **avertissement** au **licenciement pour faute grave ou lourde**. Le droit du travail encadre les conditions et les modalités de ces sanctions. Votre avocat joue un rôle essentiel dans ce domaine, tant pour conseiller l'employeur que pour défendre le salarié.

LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

L'**employeur** dispose d'un pouvoir disciplinaire qui lui permet de sanctionner les comportements fautifs de ses salariés, tels que le non-respect du règlement intérieur, l'insubordination, la négligence, la violence, la fraude, etc. Toutefois, ce pouvoir n'est pas illimité et doit respecter certaines règles. Ainsi, l'employeur doit **informer le salarié de la faute reprochée** et de la sanction envisagée, lui laisser un délai de réponse et lui notifier la sanction par voie écrite. **La sanction** doit être proportionnée à la gravité de la faute et ne peut pas avoir d'effet rétroactif. L'employeur ne peut infliger plusieurs sanctions pour une même faute, ni modifier la nature ou l'étendue de la sanction après coup.

CONTESTER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Le salarié ayant fait l'objet d'une **sanction disciplinaire** peut la contester devant le **conseil de prud'hommes**, s'il l'estime injustifiée, disproportionnée ou irrégulière. Il peut aussi saisir l'inspection du travail ou le défenseur des droits en cas **de discrimination ou de harcèlement**. Il dispose d'un délai de deux ans à compter de la notification de la sanction pour agir en justice.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Il existe différents types de **sanctions disciplinaires** selon la nature et l'importance de la faute commise par le salarié. Elles peuvent être classées en deux catégories : les **sanctions mineures** et les **sanctions majeures**.

LES SANCTIONS MINEURES

Les **sanctions mineures** n'affectent pas la situation du salarié dans l'entreprise. Elles peuvent être, par exemple, un avertissement, un blâme, une mise à pied disciplinaire de courte durée (sans salaire), une amende (dans certains secteurs d'activité). Ces sanctions doivent être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise ou par la convention collective applicable.

LES SANCTIONS MAJEURES

Les **sanctions majeures** modifient la situation du salarié dans l'entreprise. Elles peuvent être, par exemple, une mutation, une rétrogradation, un licenciement pour faute réelle et sérieuse, un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde. Ces sanctions doivent être motivées par des faits précis et vérifiables et respecter la **procédure de licenciement** pour motif personnel.

LE RÔLE DE L'AVOCAT

Notre [Avocat en Droit du Travail](#) accompagne **l'employeur ou le salarié** dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Il peut conseiller l'employeur sur le choix et la mise en œuvre de la sanction, en tenant compte du contexte juridique et social. Il assiste le salarié lors de l'entretien préalable à la sanction, lui explique ses droits et ses recours, et le représente devant **le conseil de prud'hommes**. Il intervient également avant ou après la sanction, pour tenter de trouver une solution amiable ou pour négocier les conditions d'une **rupture du contrat de travail**.

L'avocat intervient à plusieurs étapes de la **procédure disciplinaire** :

- **avant le prononcé de la sanction** : il conseille le salarié sur les règles applicables, les moyens de preuve, les délais, les recours possibles. Il assiste ou représente le salarié lors de l'entretien préalable avec l'employeur ;
- **après le prononcé de la sanction** : il conteste la régularité ou le bien-fondé de la sanction devant le conseil de prud'hommes. Il demande l'annulation de la sanction, sa réduction ou sa modification, ainsi que des dommages et intérêts pour le préjudice subi par le salarié. Il négocie avec l'employeur **une transaction ou une rupture conventionnelle** du contrat de travail.

Les textes de loi qui encadrent **les sanctions disciplinaires en droit du travail** sont principalement les articles L1331-1 à L1334-10 du **code du travail**, qui définissent les notions de faute, de sanction, de procédure et de contestation. D'autres textes peuvent s'appliquer selon les cas, tels que le **règlement intérieur de l'entreprise**, la convention collective, le contrat de travail ou le statut particulier du salarié (cadre, fonctionnaire, etc.).