

À l'échelle des sanctions

Par Patricia Hemmen



Le Code du travail ne prévoit pas de sanctions disciplinaires autres que le licenciement. Même des sanctions très courantes comme les avertissements n'y sont pas mentionnées. Cependant, dans un grand nombre d'entreprises, en cas d'indiscipline du salarié, de telles sanctions sont susceptibles d'être prononcées. C'est seulement si le comportement du salarié ne s'améliore pas que l'employeur décide finalement qu'il n'a pas d'autre choix que de mettre fin à la relation de travail. En l'absence de base légale toutefois, les juridictions compétentes en matière de droit du travail ont longtemps hésité à admettre la validité de toute sanction qui n'était pas un licenciement. Il n'a été que progressivement reconnu que des sanctions consistant, par exemple, en une retenue d'un quart du salaire mensuel ou un reclassement temporaire dans une carrière inférieure avec diminution de salaire pour une durée de 12 mois,² étaient moins lourdes que la sanction du licenciement et dès lors plus favorables au salarié.

Or, pour pouvoir être appliquée, la sanction doit, en vertu d'une jurisprudence récente, être prévue par une clause soit de la convention collective soit du contrat de travail. Par ailleurs, un certain degré de précision doit être satisfait. Même si la Cour d'appel reconnaît que « le droit disciplinaire tolère, dans l'établissement des peines à encourir, une certaine marge d'appréciation à l'autorité qui prononce la sanction, les critères de la peine doivent permettre à la personne concernée de prévoir avec une sûreté suffisante l'importance de la peine qu'elle risque d'encourir en cas de manquement avéré. »³ Ainsi, elle considéra que le libellé de la sanction de « rétrogradation temporaire dans une classe de rémunération inférieure » prévue dans la convention collective soumise à sa revue était, contrairement à celui des autres sanctions y visées, « trop vague et imprécis pour permettre à un salarié de prévoir la sévérité de la sanction susceptible de lui être infligée ». Il manquait

de précisions tant quant à la « catégorie salariale dans laquelle la personne concernée risque d'être placée » que « quant à la durée ou au moins à la durée maximale de la sanction temporaire ».

Afin d'atténuer le risque de voir les sanctions futures annulées par les cours et tribunaux, il est donc recommandé aux employeurs d'introduire un catalogue de sanctions dans les futurs contrats de travail et conventions collectives, respectivement à mettre ce point à l'ordre du jour des prochaines négociations. Il convient ensuite de veiller à une rédaction soignée. D'une part, les différentes sanctions doivent être décrites avec suffisamment de précision. D'autre part, il est encore important que l'employeur se réserve le choix de recourir, à sa seule discrétion, à la sanction qui lui semble la plus appropriée à la gravité de l'infraction, sans être obligé à passer par d'éventuelles étapes antérieures ou à suivre une certaine hiérarchie.

Finalement, il est regrettable que, contrairement aux contrats de travail et aux conventions collectives, la Cour n'ait pas précisé si des sanctions disciplinaires pouvaient également être introduites par voie de règlement interne. Pour autant qu'elles soient plus favorables pour les salariés que le licenciement, aucune distinction ne devrait, à notre avis, être faite entre ces différents instruments. Enfin, et indépendamment de tout régime disciplinaire, n'oublions pas que l'article L. 224-3. du Code du travail autorise également l'employeur de fixer des amendes via règlement interne régulièrement affiché et de pratiquer de ce chef des retenues salariales jusqu'au dixième du salaire.

Patricia Hemmen est conseillère auprès de la FEDIL

1 Cour de cassation, 25.04.2013, n°31/13, n°3115 du registre.

2 Cour de cassation, 2.07.2015, n°63/15, n°3501 du registre.

3 Cour d'appel, 12 octobre 2017, n°38055 du rôle. Dans le même sens : Cour d'appel, 30 mars 2017, n°42278 du rôle.