

---

## Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

Outre un pouvoir général de direction tant au niveau économique qu'organisationnel, l'employeur exerce sur son exploitation un pouvoir disciplinaire réglementé par le Code du travail.

### QUELLES SONT LES TYPES DE FAUTES ?

L'employeur qui retient une faute à l'encontre de son salarié, doit en estimer la gravité. Il existe plusieurs degrés de faute :

- La faute légère qui ne peut pas justifier un licenciement. Elle peut éventuellement entraîner une sanction de moindre importance.
- La faute sérieuse qui peut justifier un licenciement, sans rendre impossible, pendant la durée du préavis, le maintien du salarié dans l'entreprise.
- La faute grave qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le salarié ne peut pas effectuer son préavis et n'a pas droit à une indemnité de licenciement.
- La faute lourde qui suppose de la part du salarié une intention de nuire à l'entreprise. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et le prive de toute indemnité, y compris de l'indemnité compensatrice de congés payés.

### QU'EST-CE QU'UNE SANCTION ?

La sanction est une mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à l'encontre d'un salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Des faits déjà sanctionnés ne peuvent faire l'objet d'une nouvelle sanction si aucun élément nouveau n'est constaté par l'employeur. Par contre, la première sanction peut constituer un élément aggravant dans le cas où le salarié réitère son comportement fautif.

### EXISTE-T-IL UNE ÉCHELLE DES SANCTIONS ?

Les sanctions suivantes sont les plus répandues :

- Avertissement ou blâme
- Mise à pied : suspension temporaire du contrat de travail qui entraîne, pour le salarié, l'interdiction d'exercer ses fonctions et perte corrélative du salaire. Cette mise à pied peut être faite à titre conservatoire, parallèlement à l'accomplissement d'une procédure disciplinaire. Cette mesure provisoire permet à l'employeur, lorsque les agissements du salarié le justifient, d'écarter ce dernier de l'entreprise pendant la durée de la procédure et jusqu'au prononcé de la décision.
- Mutation
- Rétrogradation (avec changement de poste)
- Licenciement

## Y-A-T-IL UNE PROCEDURE PARTICULIERE POUR APPLIQUER UNE SANCTION ?

Une procédure disciplinaire peut être lancée, dans un délai de deux mois à compter du constat de la faute.

Cette procédure comporte deux phases : un entretien préalable, puis la notification de la faute, sauf si la sanction est un avertissement.

- L'employeur doit dans un premier temps convoquer le salarié pour un entretien en lui adressant un courrier recommandé avec accusé de réception, ou en procédant à une remise en main propre contre décharge. La convocation doit indiquer l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi qu'une mention indiquant qu'il peut se faire assister. (Il ne peut s'agir d'un conseiller extérieur, à l'exception d'un délégué syndical inter- entreprise voir fiche "[La convention collective](#)"). Au cours de l'entretien, l'employeur doit indiquer au salarié le motif de la sanction envisagée et recueillir les explications de ce dernier.
- L'employeur doit notifier sa décision au salarié au plus tôt deux jours ouvrés au plus tard un mois après l'entretien, par écrit, en motivant sa décision.

La loi n'a fixé aucun délai pour l'exécution de la sanction. Par ailleurs une mesure permanente d'amnistie est prévue pour toutes les sanctions qui sont antérieures de plus de 3 ans à l'engagement de poursuites disciplinaires. Elles ne peuvent être invoquées à l'appui d'une nouvelle sanction (par exemple licenciement).

## EST-IL POSSIBLE D'INFLIGER TOUTES SORTES DE SANCTIONS ?

Non. Les sanctions pécuniaires et discriminatoires sont interdites.

On entend par sanction pécuniaire toute retenue sur salaire en raison d'une faute du salarié ou d'une exécution volontairement défectueuse de sa prestation de travail. La rétrogradation est permise si la diminution de salaire est accompagnée d'un changement de poste.

Les sanctions discriminatoires sont les sanctions infligées en raison de l'origine, du sexe, de la situation familiale, d'une appartenance à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des mœurs, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, ou en raison du handicap ou de l'état de santé du salarié.



En cas de casse de matériel résultant d'un comportement fautif d'un salarié, l'employeur ne peut faire des retenues sur salaire pour rembourser les réparations. Par contre, il peut, le cas échéant, prendre une sanction disciplinaire.

## QUEL RECOURS POUR LE SALARIE OU L'EMPLOYEUR EN CAS DE LITIGE ?

Les différents individuels entre salarié et employeur qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de travail relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes. Les parties disposent d'un délai de 5 ans pour saisir le conseil de prud'hommes (prescription quinquennale).

## QU'EST CE QUE LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Les conseils de prud'hommes sont chargés de concilier et de juger les litiges individuels s'élevant à l'occasion de l'exécution et/ou de la rupture du contrat de travail.

Chaque conseil est composé d'un nombre égal de représentants élus pour cinq ans par les employeurs et par les salariés présentés par les organisation syndicales. Il sont divisés en cinq sections : encadrement, agriculture, industrie, commerces et services commerciaux, activités diverses. L'activité principale de l'entreprise détermine l'appartenance des salariés aux différentes sections, toutefois les cadres agricoles relèvent de la section d'encadrement.

## QUELLE PROCEDURE SUIVRE POUR SAISIR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Pour saisir le conseil de prud'hommes, l'employeur ou le salarié doit formuler sa demande auprès du secrétariat du conseil, verbalement ou par courrier recommandé. En retour, le secrétariat envoie un récépissé au demandeur, puis l'avise des lieu, jour et heure de la séance du bureau de conciliation. La partie adverse est également convoquée.



Avant de saisir le conseil de prud'hommes, il est conseillé aux parties de prendre conseil auprès de leur organisation syndicale, d'un conseil juridique ou d'un avocat.

La procédure se poursuit en deux phases : la conciliation et le jugement.

La tentative de conciliation est obligatoire. Son absence entraînerait l'annulation de la procédure. A l'issue de cette rencontre, une conciliation totale ou partielle peut être prononcée. En cas d'échec, les parties sont convoquées pour une audience de jugement.

Tout au long de cette procédure, l'employeur et le salarié peuvent se faire assister par leur conseiller.

Actuellement, dans le département de la Vienne, pour la section agricole les délais, pour un dossier simple sont les suivants :

- entre le dépôt de la demande (dossier complet) auprès du Conseil et la séance du bureau de conciliation : environ un mois.
- entre la séance du bureau de conciliation et "l'audience de jugement" : environ 2 mois.
- entre l'audience de jugement et le prononcé dudit jugement : environ 1 mois.

Par ailleurs, en cas d'appel, un délai supplémentaire de 10 à 12 mois est à rajouter.

## UNE AIDE FINANCIERE EST-ELLE POSSIBLE ?

Oui, il s'agit de l'aide juridictionnelle qui permet aux personnes qui n'ont pas de ressources suffisantes, de faire valoir leurs droits en justice, sans faire l'avance des frais de procédure, ni des honoraires d'avocats.

Aide juridictionnelle plafond au 01/01/2005



---

Cette aide est soumise à des conditions de ressources perçues au cours de l'année civile qui précède la demande, sans tenir compte des prestations sociales.

- Ce plafond est de 844 € mensuel à compter du 1er janvier 2005 pour bénéficier de l'aide juridictionnelle totale.
- Il est de 1 265 € pour une aide juridictionnelle partielle.
- Il est majoré de 125 € pour chacune des 2 premières personnes à charge et de 96 € pour chacune des personnes suivantes.

Pour plus de renseignements s'adresser au bureau d'aide juridictionnelle :  
Palais de Justice  
86020 Poitiers cedex  
Tél. : 05 49 50 22 55