

LA GESTION DE LA DISCIPLINE : CADRE JURIDIQUE ET ENJEUX SUR LA PERFORMANCE

N’y-a-t-il pas une exception à l’interdiction de sanction à caractère financier ? Quel type de sanction non financière pour quelle faute ? Telles sont les questions posées dans notre dernier numéro.

La discipline au travail, c’est un code de conduite imposé par l’employeur au travail. Elle définit les fautes disciplinaires et les sanctions y relatives nécessaires au bon

Cadre juridique de la discipline

Principe de sanction de la faute disciplinaire

La loi ne définit pas la faute disciplinaire. C’est au chef d’entreprise que revient alors la charge non seulement d’établir une liste de fautes disciplinaires, mais aussi de qualifier des agissements ou abstentions qui n’ont pas été expressément interdits. En l’absence d’un critère légal, on peut définir la faute disciplinaire comme l’inobservation de toute prescription ou injonction émanant du chef d’entreprise qui apprécie souverainement l’opportunité technique ou économique.

Le chef d’entreprise a aussi une liberté, toutefois pas illimitée, pour sanctionner tout acte de nature à troubler l’ordre et la discipline. Ainsi, les faits ne nuisant pas à l’ordre et à la discipline dans l’entreprise ne peuvent être qualifiés de fautes disciplinaires.

Il existe deux principes de sanction :



Principe *non bis in idem*

C’est le **principe de non cumul des sanctions pour la même faute**. (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation N° 16-11343 rendu le 19 octobre 2017). L’employeur ne peut pas sanctionner plusieurs fois pour la même faute.

La seule exception à ce principe est la permission qu’a l’employeur de suspendre provisoirement en cas de faute lourde le délégué du personnel en attendant l’autorisation de licenciement de l’inspecteur du travail (**Art 130. Al 4 CT**). Si l’autorisation est accordée, le délégué du personnel peut être licencié à la suite de sa suspension. Dans tous les autres cas, le cumul des sanctions pour la même faute est interdit.

Principe de l’adéquation entre la faute et la sanction disciplinaire

La sanction disciplinaire doit être proportionnelle à la faute disciplinaire, motivée et notifiée par écrit.

Principe de la demande d’explication

Les conventions collectives recommandent, à tout employeur, avant toute sanction, d’adresser une demande d’explication écrite à laquelle l’employé est tenu de répondre sous 48h avec ampliation à l’inspecteur du travail du ressort et au syndicat des travailleurs.

Echelle de sanction



1- Les sanctions morales

Ce sont des sanctions qui ne modifient pas la rémunération, la fonction ou la présence du salarié dans l'entreprise. Cependant, elles préfigurent une sanction plus grave en cas de récidive. Elles ont un but psychologique. Il s'agit essentiellement de l'avertissement et du blâme.

2- Les sanctions pécuniaires

Ce sont des sanctions lourdes qui portent atteinte à la présence du salarié dans l'entreprise, à sa rémunération ou sa fonction. Il s'agit du **retard à l'avancement de 1 à 2 ans** (soit en échelon, soit en catégorie), de la **rétrogradation** (en responsabilités du salarié, ou en changement de classification), de l'**abaissement d'un échelon**, la **mise à pieds** et le **licenciement**. La seule sanction permise par le législateur qui puisse entraîner la privation de salaire est la mise à pied.

Enjeux du respect de la discipline sur la performance

2- Sur le plan disciplinaire

Si les horaires de travail, la discipline, les objectifs et missions assignés sont respectés, **la performance est assurée.**

3- Sur le plan santé et sécurité au travail

L'équité règne en entreprise, la discipline permet de respecter par exemple les barrières de lutte contre le Covid-19 quand l'entreprise décide de les respecter.

3- Sur le plan organisation technique du travail

Chacun sait ce qu'il doit et/ou ne pas faire, il atteint les objectifs de travail à lui assignés entraînant ainsi la performance de l'entreprise. Les salariés sont à l'heure au travail, les absences fantaisistes n'existent pas conséquence, la performance est accrue.

Bon à savoir

La mise à pied disciplinaire sanctionne le comportement fautif du salarié en suspendant son contrat de travail (le salarié ne sera plus payé et il n'exécute plus sa prestation de travail pendant tout le temps de la mise à pied). L'employeur devra fixer une durée sans dépasser le maximum prévu dans le code du travail ou la législation en vigueur.

La mise à pied est nulle et de nul effet si les conditions suivantes ne sont pas simultanément remplies (**Art 30. A1 3 CT**) :

- Etre d'une durée maximale de 8 jours ouvrables, déterminée au moment où elle est prononcée ;
- Etre notifiée au travailleur par écrit avec indication des motifs pour lesquels elle a été infligée ;
- Etre communiquée dans les 48 heures à l'inspecteur du travail du lieu de l'entreprise.

Si le grief allégué pour justifier la mise à pieds est reconnu insuffisant par le tribunal, le travailleur à l'encontre duquel elle a été prononcée perçoit une indemnité compensatrice correspondant au salaire perdu et, éventuellement des dommages-intérêts, s'il apporte la preuve qu'il a subi de ce fait un préjudice distinct de celui de la perte du salaire (**Art 30. A1 4 CT**).