

Introduction

À une époque où diriger son entreprise est certainement devenu une tâche plus complexe, les prérogatives qui étaient jusqu'alors dévolues à l'employeur ont évolué, et ont progressivement introduit une réglementation et une judiciarisation plus dense et plus contraignante. L'exercice du pouvoir disciplinaire ne semble donc pas échapper à cette évolution, et les quelque 175 000 affaires portées chaque année devant les juridictions prud'homales ne sont pas de nature à infirmer ce constat.

Ce qui est souvent une pratique naturellement exercée dans un cadre personnel, devient une procédure complexifiée et intellectualisée à tort, dans un cadre professionnel. Bien entendu, le contrôle des décisions prises par une juridiction prud'homale n'est pas étranger à cet état de fait. C'est en partant de ce constat que cet ouvrage a été conçu en se fixant deux objectifs : simplifier et assister les employeurs dans l'exercice de leur pouvoir disciplinaire.

Ouvrage juridique avant tout, et ne pouvant se soustraire à un contenu théorique, vous retrouverez donc l'ensemble des dispositions légales et réglementaires applicables à la thématique, complétées par les jurisprudences les plus récentes.

Mais, bien au-delà de ces apports, cet ouvrage a été conçu pour vous permettre de sécuriser vos procédures. C'est pourquoi vous y trouverez aussi l'ensemble des outils nécessaires à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire (tutoriels et conseils).

Définition du pouvoir disciplinaire

Le pouvoir disciplinaire avant 1982

Sans avoir à remonter aux origines du travail¹, on peut raisonnablement situer la mise en application d'un pouvoir disciplinaire réglementé avec l'apparition des corporations moyenâgeuses. Ces associations « d'arts et métiers » dont le privilège était de pouvoir s'administrer par elles-mêmes, mais surtout de fixer toutes sortes de dispositions permettant de réglementer de manière très minutieuse la fabrication, les salaires, les prix, les heures de travail de même que les rapports entre les maîtres, et les personnes de statuts inférieurs (compagnons, apprentis ou tâcherons). Il était ainsi possible de sanctionner un compagnon qui se serait absenté sans autorisation², qui aurait prononcé des jurons, se serait adonné aux jeux de hasard ou bien encore dont on déciderait de sanctionner un manque de manières de table³. Le décret d'Allarde du 2 et 17 Mars 1791, et la loi Le Chapelier du 14 Juin 1791 mettent successivement un terme à l'existence légale de ces associations, et fixent désormais qu'« il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon » (Article 7 du décret).

Le pouvoir patronal devient alors individuel laissant ainsi à chaque employeur le soin de définir ses propres règles de fonctionnement et de discipline. La règle contractuelle devient alors la référence juridique introduite dans le Code civil en 1804 avec le contrat de louage⁴. Dès le XVIII^e siècle et malgré toute absence de contrainte légale, les employeurs mettront en place des règlements dits « d'ateliers ». Certes la timide implantation de ces derniers au début du siècle s'accéléra, confortée par une jurisprudence de la Cour de cassation⁵ favorable à ce que celle-ci considère comme des conventions légalement formées qui confèrent alors à ce pouvoir disciplinaire un caractère légal s'imposant aux deux parties au regard des dispositions des articles 1134 et 1152 du Code civil.

Aujourd'hui parfaitement inapplicables, ces règlements, dont certaines dispositions pouvaient imposer aux ouvriers la prière quotidienne,

1. *Génèse 2:15.*

2. *Le livre des métiers, Étienne Boileau, publié par René de Lespinasse et François Bonnardot, BNF, 1879.*

3. *Revue d'Alsace n° 133 (2007) - Page 7.*

4. *Françoise Varcin - Thèse Université Lyon 2 - Année 2000.*

5. *Arrêt dit des « Sabots » 14 février 1866 et du 7 août 1877.*

l'interdiction de porter des vêtements de couleur vive, ou de parler durant l'exécution de leur travail, et qui sanctionnaient souvent ces manquements par la mise en application de sanctions pécuniaires, ne trouvaient alors leur limite que dans l'interprétation de la sanction que pouvait avoir le juge prud'homal.

Les principes de la réforme souhaitée par Jean Auroux

L'apport des lois Auroux s'inscrit comme un tournant important de la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire de l'employeur. L'un de ces principes directeurs est l'affirmation d'un principe de citoyenneté qui ne doit, désormais, plus s'arrêter à la porte de l'entreprise. Sans pour autant remettre en cause le pouvoir disciplinaire de l'employeur, il appartient désormais au législateur de veiller à ce que celui-ci ne puisse s'exercer sur des fondements contraires à la loi ou en imposant des obligations « irréalistes et inacceptables »⁶. La loi n° 82-689 du 4 août 1982, introduit désormais les éléments suivants :

- L'obligation de mettre en œuvre un règlement intérieur pour les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés (Article L1311-2 du Code du travail).
- Ce règlement intérieur doit fixer les règles générales et permanentes et matière disciplinaire, ainsi que les sanctions applicables (Article L1321-1 du Code du travail).
- La mise en place d'une procédure de consultation du comité social et économique (Article L1321-3 du Code du travail).
- Un contrôle administratif du règlement intérieur par l'inspection du travail (Article L1322-1 et suivants).
- Dépôt du règlement intérieur au conseil des prud'hommes territorialement compétent (Article R1321-2 Code du travail).
- La mise en place d'un entretien préalable avant d'envisager une sanction qui pourrait avoir une incidence sur la présence du salarié dans l'entreprise, ou sur sa rémunération (Article L1332-2 du Code du travail).
- Les sanctions pécuniaires sont désormais prohibées (Article L1331-2 du Code du travail).

Pourquoi sanctionner ?

Lorsque le juge prud'homal est saisi d'un conflit entre un employeur et son salarié, sa mission première est de comprendre les raisons qui ont amené le premier à sanctionner le second. Il doit juger « de la réalité

6. Jean Auroux - Droit des Travailleurs - rapport au président de la République et au Premier ministre - Septembre 1981, La Documentation Française.

des faits reprochés » mais aussi de l'aspect « sérieux » de ceux-ci, tel que désormais cela s'impose depuis la loi de juillet 1973 complétée par la loi du 2 août 1989. Il appartient donc à celui qui exerce ce pouvoir d'en démontrer les raisons objectives.

Pourquoi alors ne pas rappeler qu'un employeur est avant tout préoccupé par la pérennité de son entreprise ? Pour ce faire, le pouvoir de gestion qui lui est conféré lui permet d'organiser et diriger celle-ci au mieux de ses intérêts. Faire usage de son pouvoir disciplinaire n'a de sens que lorsque le fait considéré comme fautif semble nuire au fonctionnement de l'entreprise. Ne pas justifier ou démontrer que la faute du salarié entraîne un risque, qu'il soit commercial, économique, financier, ou juridique, c'est prendre le risque d'une interprétation « subjective » de la sanction.

Rappelons qu'en matière civile, la définition de la faute telle qu'elle est faite par l'article 1383 du même code fixe la notion de « dommage à autrui ». C'est bien de ce dommage fait à l'entreprise que se justifie l'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

L'essentiel

- Lors de la mise en œuvre de la procédure disciplinaire et quel qu'en soit le degré de sanction appliqué, une attention particulière doit être portée sur la justification du préjudice.
- Exemple : un retard peut entraîner une désorganisation au niveau de la production. Une prestation non conforme aux obligations commerciales de l'entreprise peut être la cause d'une demande d'avoir...
- Ne pas hésiter à chiffrer financièrement le préjudice lorsque cela est possible et vérifiable.

Chapitre 1

La faute

Introduction

Définir la faute semble être, dans bien des cas, l'écueil insurmontable qui paralyse l'employeur lorsqu'il est confronté à ce qu'il considère être une faute de la part de l'un de ses salariés. Une situation souvent source d'un questionnement sans fin : S'agit-il réellement d'une faute ? Comment la sanctionner ? Que faire si le salarié a déjà été sanctionné (voir règle du *non bis in idem*) ? Quelle sanction choisir ? ... Un éclairage semble donc nécessaire, et c'est donc bien ici l'objectif fixé par ce chapitre.

Faute ou fait fautif ?

Une question d'apparence simple, mais dont les réponses peuvent avoir une incidence réelle sur l'issue de la procédure. On est en droit de se questionner sur la façon de sanctionner un salarié qui vient à répéter des fautes de même nature. Le retard du salarié peut-il être sanctionné à plusieurs reprises, ou bien alors devons-nous attendre une faute de nature différente pour réengager la procédure disciplinaire ? C'est bien à ce moment précis qu'il devient nécessaire d'apporter une définition précise d'un « fait fautif ». Ainsi, une faute de même nature, devient un fait fautif à chaque fois que celui-ci se produit et que vous êtes en mesure de baliser celui-ci « temporellement » et de façon précise.

Définition - Qu'est-ce qu'un fait fautif ?

Nous pourrions résumer la capacité de l'employeur à mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire par « pas de fautes, pas de sanctions ».

L'article 1331-1 du Code du travail définit la notion de faute comme « *tout agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif* ». Des faits nécessairement liés à l'activité professionnelle du salarié, même si dans des cas rares le comportement d'un salarié à titre personnel peut faire l'objet de sanction disciplinaire. La jurisprudence en la matière est précise, les actes de la vie « privée » ne peuvent donner lieu à sanction disciplinaire par l'employeur¹, sauf lorsque ceux-ci peuvent être directement rattachés à la vie professionnelle du salarié.

Dans son arrêt du 2 décembre 2003, n° 01-43.227, la Cour rappelle « *que le fait pour un salarié affecté en exécution de son contrat de travail à la conduite de véhicules automobiles de se voir retirer son permis de conduire pour des faits de conduite sous l'empire d'un état alcoolique, même commis en dehors de son temps de travail, se rattache à sa vie professionnelle* »

Une position que la Cour de cassation a encore confirmée très récemment. En effet, dans une décision en date du 8 juillet 2020, la Chambre sociale confirme le licenciement d'un salarié d'une compagnie aérienne, qui avait commis le vol d'un portefeuille durant une escale. Le salarié contestait son licenciement au regard du fait que le vol avait été commis en dehors du temps de travail. La cour d'appel avait pour sa part considéré que le règlement intérieur prévoyait une obligation « *de discipline, de conscience professionnelle, de bonne tenue et de discrétion* ». Une obligation qui s'impose donc y compris en dehors du temps de travail.

Quelques arrêts :

- Le fait pour un steward d'avoir consommé des produits stupéfiants pendant une escale et qui était toujours sous influence pendant ses heures de vol².
- Le vol qui serait commis par un salarié avec l'aide du camion de l'entreprise³.

Sur ce point précis, comment ne pas s'interroger sur les problématiques posées par l'utilisation des NTIC et plus particulièrement des réseaux sociaux (voir p. 28) ?

1. Cour de cassation, Chambre sociale, 17 avril 1991 pourvoi n° 90-42.636 et 22 janvier 1992 pourvoi n° 90-42.517.

2. Cour de cassation, Chambre sociale, 27 mars 2012, n°10.19.915.

3. Cour de cassation, Chambre sociale, 18 mai 2011, n°10.11.907.

Pour mieux appréhender la notion de faute, nous vous proposons de faire la distinction entre deux types de fautes: la faute dite « professionnelle » et celle que nous qualifierons de « disciplinaire ».

La première est celle qui par nature est la plus communément utilisée; souvent par des entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés et pour lesquelles l'employeur n'a, dans bien des cas, pas maîtrisé l'importance de mettre à sa disposition un règlement intérieur. Il s'agit pour l'employeur de démontrer l'existence d'une obligation contractuelle, dont les conséquences d'une inexécution fautive ou volontairement fautive seront suffisamment importantes sur l'exécution de la relation contractuelle de travail, au point de pouvoir qualifier celle-ci « d'anormale ».

La seconde ne se substitue nullement à la première, mais elle se différencie, cette fois-ci, par un manquement du salarié aux règles de discipline que fixe le règlement intérieur de l'entreprise, ou bien encore les notes de service.

Notons que quelle que soit la typologie de faute, la mise en œuvre de la sanction devra avoir un traitement juridique identique au regard de la réalité des faits, mais surtout au regard de l'incidence de ceux-ci sur la gestion de l'entreprise.

Afin d'illustrer notre propos, nous vous proposons un exemple qui, nous l'espérons, sera en mesure de vous permettre de mieux comprendre le mécanisme de détermination de la typologie de la faute.

Prenons le retard d'un salarié sur son poste de travail. Ce retard n'excède pas cinq minutes. Pourtant, en comparant ce fait fautif en rapport avec l'activité du salarié, il semble évident que nous serons en mesure de déterminer des typologies de fautes différentes :

- 5 minutes de retard, pour un salarié ayant une activité tertiaire ;
- 5 minutes de retard, pour un salarié ayant un travail posté ;
- 5 minutes de retard, pour un salarié chauffeur de bus ;
- 5 minutes de retard, pour un salarié pilote d'avion.

La faute (cinq minutes de retard) est sans nul doute identique dans toutes les situations, mais nous vous demandons d'analyser chacune des situations et d'en tirer les incidences sur la relation contractuelle de travail.