

Le droit du travail

Le licenciement disciplinaire

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule	2
La nécessité d'une faute	2
La caractérisation de la faute	2
La hiérarchie des fautes.....	2
L'appréciation de la faute	2
Les enjeux de l'appréciation de la faute	4
La preuve de la faute en cas de contentieux.....	4
Les indemnités de rupture et le droit aux allocations chômage.....	4
Le respect de la procédure de licenciement disciplinaire	5
Les étapes d'un licenciement disciplinaire	5
La mise à pied conservatoire non obligatoire mais recommandée en pratique.....	5
La convocation à l'entretien préalable	6
L'entretien préalable	6
La notification du licenciement.....	6
Le préavis.....	7
Les particularités de la procédure disciplinaire	7
Les dispositions légales.....	7
Les dispositions conventionnelles.....	7
Références	8

Préambule

Le licenciement disciplinaire est l'une des causes de rupture du contrat de travail.

Dans cette leçon nous verrons quelles sont les particularités de ce type de licenciement. Nous évoquerons la nécessité de la faute et la procédure de licenciement disciplinaire.

La nécessité d'une faute

La faute consiste en la violation par le salarié d'une obligation professionnelle issue du contrat de travail ou du règlement intérieur.

Le licenciement disciplinaire intervient en tant que sanction d'un agissement considéré par l'employeur comme fautif.

La caractérisation de la faute

La hiérarchie des fautes

On distingue plusieurs types de faute susceptible de justifier un licenciement et leurs effets financiers sont distincts :

- La faute sérieuse ou simple. Elle résulte le plus souvent d'une inexécution des obligations contractuelles ;
- La faute grave résulte d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Soc 27 sept 2007, n°06-43867

- La faute lourde se caractérise par l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. La faute lourde est difficilement reconnue. La faute lourde est exigée pour engager la responsabilité civile du salarié. Elle est également exigée pour licencier le salarié gréviste.

Soc., 21 oct. 2008, n°07-40809 ; C. trav., art. L. 2511-1 al. 1 et art. L. 1132-2

L'appréciation de la faute

L'appréciation de la gravité de la faute appartient à l'employeur en vertu de son pouvoir de direction. Elle s'effectue *in concreto* selon les fonctions et l'ancienneté du salarié, la nature du manquement, le caractère ponctuel ou répété, les circonstances qui l'entourent, ses effets.

Le comportement de l'employeur peut exclure la qualification de la faute, notamment sa tolérance antérieure (ex. : licenciement d'un harceleur auparavant couvert par l'employeur)

Soc., 12 juil. 2022, n°20-22857

Lorsque les faits fautifs commis par un salarié peuvent être qualifiés d'infraction, l'employeur doit s'interroger sur l'opportunité des poursuites.

En cas de litige, le juge effectue un contrôle judiciaire du degré de gravité des faits reprochés. Il peut atténuer le degré de gravité de la faute, mais il lui revient d'examiner si les faits reprochés ne justifient pas néanmoins un licenciement. Il ne peut pas aggraver la qualification initiale.

Soc., 22 fév. 2005, n°03-41474 ; Soc., 16 sept. 2020, n°18-25943 (atténuation) ; Soc., 20 déc. 2017, n° 16-17199 (aggravation)

Exemples de fautes graves

Les **absences injustifiées ou répétées**, l'abandon de poste peuvent constituer une faute grave, selon les circonstances.

Soc., 21 juin 2006, n° 04-4586 (absences injustifiées)

La **sortie non autorisée pendant les heures de travail** peut être une faute grave en cas de désorganisation de l'entreprise ou de mise en garde contre un départ prématuré.

Soc., 29 mars 2012, n° 11-11928 (abandon de poste)

L'abandon de poste peut ne pas justifier un licenciement si le salarié quitte son poste sans autorisation de l'employeur :

- En raison de son état de santé afin de consulter un médecin ;
- A la suite du décès d'un proche ;
- Dans le cadre du droit de retrait du salarié.

L'indiscipline ou l'insubordination qui est le refus d'effectuer une tâche prévue dans le contrat peut constituer une faute grave.

Le **harcèlement sexuel établi ou moral** constitue une faute grave.

Soc., 18 fév. 2014, n°12-17557 ; Soc. 24 oct. 2012, n°11-20085

Les violences ou les injures envers l'employeur ou d'autres salariés sont constitutives d'une faute grave.

Soc., 21 nov. 2012, n° 11-23054 (mépris et propos dégradants)

L'insulte de l'employeur dans un groupe fermé de réseau social ne constitue pas une faute grave.

Soc., 12 sept. 2018, n°16-25067

Le vol dans l'entreprise d'argent, de produit(s), d'informations est généralement une faute grave, à condition toutefois de le prouver.

Soc., 20 juin 2012, n° 11-17794

L'état d'ivresse pendant les heures de travail peut être fautif. Il peut être malaisé d'en rapporter la preuve.

Soc., 9 fév. 2012, n°10-19496

Exemples de fautes lourdes

La faute lourde a été admise en cas de :

- Concurrence déloyale ;

Soc., 27 nov 2012, n°11-22810

- Divulgence de secrets en lien avec l'activité de l'entreprise ;

- Malversations financières ;

- Agression volontaire et préméditée.

Soc., 28 mars 2018, n°16-26013

Les enjeux de l'appréciation de la faute

La preuve de la faute en cas de contentieux

C. trav., art. L. 1235-1

La charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié. Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties.

La preuve est libre mais doit être obtenue loyalement et respecter un équilibre entre droit à la preuve et vie privée.

Les indemnités de rupture et le droit aux allocations chômage

En cas de licenciement pour faute sérieuse, le salarié bénéficie des indemnités de licenciement et du préavis. La faute a donc les mêmes effets que le licenciement pour insuffisance professionnelle. L'intérêt de se placer sur le champ disciplinaire n'existe donc pas spécialement. La faute grave est privative des indemnités de licenciement et du préavis.

C. trav., art. L. 1234-9 (indemnité légale de licenciement), C. trav., art. L. 1234-5 (préavis)

Depuis 2016, la faute lourde a les mêmes effets que la faute grave. En effet, le Conseil Constitutionnel a estimé qu'elle ne devait pas être privative des indemnités de congés payés.

Cons. const., QPC, 2 mars 2016, n°2015-523

Le droit aux allocations chômage est indépendant de la faute. Dans tous les cas, le salarié licencié perçoit ses indemnités de chômage.

Le respect de la procédure de licenciement disciplinaire

Dès lors que l'employeur invoque une faute, le licenciement revêt le caractère de sanction disciplinaire. Il faut respecter les règles de procédure applicables en matière disciplinaire. Attention à ne pas confondre avec celles du licenciement non disciplinaire, malgré des similitudes.

Le seul manquement aux règles procédurales ne remet pas en cause le motif réel et sérieux. Il est sanctionné par une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

C. trav., art. L. 1235-2

Les étapes d'un licenciement disciplinaire

La mise à pied conservatoire non obligatoire mais recommandée en pratique

Définition :

La mise à pied conservatoire consiste à exempter le salarié de sa prestation de travail dans l'attente du prononcé de la sanction. Elle ne doit pas être confondue avec la mise à pied disciplinaire qui, elle, est une sanction.

Seule la faute grave ou lourde peut justifier une mise à pied conservatoire.

Soc., 27 sept. 2007, n°06-43867

Si l'absence de mise à pied conservatoire ne prive pas l'employeur de la possibilité d'invoquer une faute grave ou lourde (*Soc., 9 fév. 2022, n° 20-17140*), celle-ci reste doublement utile pour conforter la qualification de faute grave ou lourde et pour faciliter la recherche d'éléments de preuve.

Régime :

Elle doit être signifiée sans délai au salarié. Sinon, la mise à pied peut être requalifiée.

Soc., 30 oct. 2013, n°12-22962

Il n'y a pas paiement du salaire pendant la mise à pied conservatoire. Hors faute grave et lourde, l'employeur devra verser une indemnité correspondant au salaire de la période de mise à pied conservatoire. À défaut de paiement, la mise à pied sera requalifiée de sanction et l'employeur aura épuisé son pouvoir de sanction en application de la règle « *non bis in idem* ».

Soc., 18 déc. 2013, n° 12-18548

La convocation à l'entretien préalable

L'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable. La convocation doit être adressée sans délai.

La lettre de convocation doit contenir l'objet de l'entretien et le projet de licenciement ; le jour, l'heure et le lieu de l'entretien ; le droit à l'assistance du salarié par un représentant ou un conseiller du salarié.

La convocation se fait par lettre avec accusé de réception (AR) ou remise en main propre contre décharge.

La lettre de convocation doit laisser un délai de 5 jours ouvrables avant l'entretien : c'est un délai d'ordre public.

C. trav., art. L. 1232-4 et art. L. 1332-2 ; C. trav., art. L.1232-2

L'entretien préalable

La tenue de l'entretien

L'entretien préalable a pour objet de communiquer le motif justifiant le projet de licenciement et de recueillir les explications du salarié.

C. trav., art. L. 1232-2 et 3

L'absence du salarié ne vicie pas la procédure.

Soc., 7 oct. 1997, n° 94-44306

Il ne peut être remplacé par un entretien informel.

Soc., 21 mai 1992, n° 91-40989

L'assistance du salarié à l'entretien

Le salarié peut se faire assister pendant l'entretien préalable.

Deux situations sont à distinguer :

- Il existe un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise : il peut être fait appel à une personne de son choix, qui appartient à l'entreprise ;
- Il n'existe pas de CSE : le recours à un conseiller du salarié est possible.

C. trav., art. L. 1232-4, art. L. 1234-721 mai 1992, n° 91-40989

La notification du licenciement

La notification se fait par lettre avec AR dans les deux jours ouvrables de la tenue de l'entretien.

La lettre doit comporter le motif précis du licenciement. Cela suppose de caractériser précisément les agissements fautifs reprochés au salarié. Elle fixe les limites du litige et les motifs peuvent être précisés par employeur spontanément ou à la demande du salarié.

Ass. Plén. 27 nov. 1998, n°97-40423

Le préavis

La faute grave et la faute lourde privent le salarié du droit au préavis. Le contrat est rompu à la date de présentation de la notification.

En cas de faute sérieuse, le salarié a droit au préavis. La date de présentation de la lettre recommandée marque le départ du préavis.

C. trav., art. L. 1232-6

La faute grave commise par le salarié pendant un préavis permet à l'employeur de l'interrompre avant son terme.

Les particularités de la procédure disciplinaire

Les dispositions légales

Il faut respecter un délai de prescription de 2 mois à compter de la connaissance des faits par l'employeur.

C. trav., art. L. 1332-4

La règle *non bis in idem* signifie qu'on ne peut pas sanctionner deux fois le même fait. Elle s'applique, sauf réitération des fautes professionnelles.

La notification de la sanction doit intervenir dans un délai maximal d'un mois.

C. trav., art. L. 1332-5 et art. L. 1332-2

Les dispositions conventionnelles

Des procédures spécifiques peuvent avoir été instituées, spécialement par les conventions collectives. Certaines prévoient, par exemple, la réunion d'une commission disciplinaire.

Lorsqu'une mesure constitue une garantie de fond pour le salarié placé en procédure disciplinaire, son non-respect entraînait un licenciement sans cause réelle lorsque cela privait le salarié des droits de sa défense ou était susceptible d'exercer une influence sur la décision finale de licenciement. Mais, désormais, le non-respect de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement est sanctionné par une indemnité d'au plus un mois de salaire.

Soc., 21 janv. 2009, n°07-41788 ; Soc. 8 sept. 2021, n°19-15039 ; C. trav., art. L. 1235-2

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Le licenciement disciplinaire, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.