



Sanctions disciplinaires dans le secteur privé

Vérfifié le 12 novembre 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Autres cas ? [Dans la fonction publique \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F510\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F510)

Dans certaines situations, le comportement du salarié peut constituer une faute. L'employeur est alors en droit de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié. Cette sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. L'employeur doit alors respecter une procédure disciplinaire. Le salarié peut contester la sanction disciplinaire.

De quoi s'agit-il ?

Une sanction disciplinaire correspond à toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif.

Cette mesure peut remettre en cause immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Vidéo - Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?

[Voir la version texte](#)

* Ça va Emma ?

-*Pas trop... J'ai eu un avertissement au boulot

Mon boss m'a dit qu'au prochain retard, je serai virée

-*Tu as déjà eu d'autres avertissements ?

-*Non c'est mon 1er

-*T'inquiètes pas, il t'en faut 3 pour être licenciée

Faut-il obligatoirement 3 avertissements avant d'être licencié ?

Attention ! Il n'est pas nécessaire d'avoir reçu un ou plusieurs avertissements avant d'être licencié. L'employeur devra tenir compte de l'échelle des sanctions prévue au règlement intérieur si celui-ci existe. C'est d'ailleurs une obligation dans les entreprises de plus de 50 salariés. Il est possible que ce règlement intérieur impose d'avoir reçu un ou plusieurs avertissements avant d'être licencié, mais ce n'est pas systématique. C'est alors l'employeur qui apprécie la gravité de la faute et, dans certains cas, une seule pourrait suffire à donner lieu à votre licenciement, vol ou violence par exemple. Si vous souhaitez le contester, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent.

Rappel des points clés

- Il n'est pas obligatoire d'avoir 1 ou plusieurs avertissements avant d'être licencié
- L'employeur doit tenir compte de l'échelle de sanction prévue dans le règlement intérieur, s'il existe
- Dans certains cas, une seule faute peut suffire
- Pour contester un licenciement, il faut saisir le conseil de prud'hommes

Fautes pouvant entraîner une sanction

Il n'existe pas de liste légale des fautes pouvant entraîner une sanction.

En pratique, les agissements pouvant entraîner une sanction sont les suivants :

- Non-respect des règles de discipline fixées par le [règlement intérieur \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1905) ou par note de service
- Refus de se conformer à un ordre de l'employeur
- Non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté
- Critiques, injures, menaces, violences
- Erreurs ou négligences commises dans le travail
- Tout acte de [harcèlement \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354) ([sexuel \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043) ou [moral \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354)) commis par un salarié

Sanctions pouvant être prononcées

Une faute du salarié peut entraîner, selon la situation, l'une des sanctions suivantes :

- Avertissement ou blâme
- Mise à pied
- Mutation
- Rétrogradation
- Licenciement pour faute simple, grave ou lourde (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>)

➡ **À savoir** : il est interdit d'infliger une amende ou toute autre sanction financière au salarié ayant commis une faute.

Une sanction disciplinaire doit être proportionnée par rapport à la faute commise.

Une remarque orale n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire.

Dans les entreprises où un règlement intérieur existe, les sanctions applicables sont uniquement celles qui sont prévues dans ce règlement.

▲ **Attention** : l'employeur ne peut pas sanctionner le salarié 2 fois de suite pour la même faute.

Motifs interdisant toute sanction

L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié dans les cas suivants :

- Motif discriminatoire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1642>)
- Exercice d'une liberté fondamentale (liberté d'expression, liberté syndicale...)
- Témoignage de faits de harcèlement moral ou sexuel
- Témoignage de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime
- Exercice du droit de retrait (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1136>) pour danger grave et imminent
- Lancement d'alerte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32031>) dans l'entreprise
- Exercice des fonctions de juré (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21038>) ou de citoyen assesseur
- Refus du salarié, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité
- Exercice du droit de grève (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F117>) dans le respect fixé par la loi

Procédure disciplinaire

L'employeur qui envisage de sanctionner le salarié doit respecter la procédure disciplinaire légale (ou celle prévue dans la convention collective (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>)).

L'employeur prend alors à l'encontre du salarié :

- Soit une sanction lourde, ayant une incidence sur le contrat de travail (licenciement, mutation, rétrogradation, mise à pied, blâme avec inscription au dossier du salarié...)
- Soit une sanction simple, n'ayant pas d'incidence sur le contrat (avertissement, observation écrite, blâme sans inscription au dossier du salarié...)

Sanction lourde

L'employeur convoque le salarié à un entretien par lettre recommandée ou remise en main propre.

Cette lettre doit être envoyée dans un délai de **2 mois maximum** à compter du jour où l'employeur a eu connaissance d'une faute.

La lettre doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La lettre précise que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant à l'entreprise.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction décidée par l'employeur est prononcée au plus tôt **2 jours ouvrables** après l'entretien, et au plus tard **1 mois après**.

La sanction fait l'objet d'une décision écrite et argumentée, adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

Si la sanction prononcée est le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure propre au licenciement pour motif personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839>).

Sanction simple

L'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien.

En cas d'entretien, l'employeur convoque le salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

La lettre doit préciser l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

La lettre précise que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant à l'entreprise.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction choisie peut être notifiée par mail ou par courrier, en recommandé ou non.

Contestation de la sanction

Si le salarié s'estime injustement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>) pour contester la sanction.

Le salarié doit contacter le CPH dans un délai raisonnable par rapport à la date de la décision de la sanction disciplinaire.

Le CPH peut annuler une sanction dans l'une des situations suivantes :

- Elle n'est pas justifiée en la forme (par exemple : rétrogradation notifiée sans entretien préalable, sanction non mentionnée dans le règlement intérieur)
- Elle n'est pas justifiée par rapport à la faute commise

Si la sanction notifiée est un licenciement pour faute (réelle et sérieuse, grave ou lourde), le CPH peut annuler la sanction dans l'une des situations suivantes :

- Elle est liée à l'un des motifs interdisant toute sanction (discrimination, harcèlement, lanceur d'alerte...)
- La salariée bénéficie d'une protection en lien avec sa grossesse (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2873>)
- En cas de non respect de la procédure concernant la protection (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2406>) d'un salarié contre le licenciement

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1132-1 à L1132-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177836/>)
Sanctions interdites
- Code du travail : articles L1331-1 à L1331-2 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177887/) (<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006177887/>)
Sanction (définition légale)
- Code du travail : articles L1332-1 à L1332-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189484&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189484&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Procédure disciplinaire
- Code du travail : articles L1332-4 à L1332-5 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189485&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189485&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Prescription des faits fautifs
- Code du travail : articles R1332-1 à R1332-3 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018536891&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000018536891&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Garanties de procédure

Services en ligne et formulaires

- Lettre de licenciement pour motif disciplinaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R58644>)
Modèle de document