



Licencier sans avertissement

Peut-on licencier, en application du Code du Travail, un salarié qui n'a jamais reçu d'avertissement ?

Pouvoir disciplinaire de l'employeur

Un employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire qui lui permet de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.

Il peut sanctionner un salarié pour un acte ou un comportement qu'il estime fautif.

Le but de l'avertissement est de mettre en garde le salarié afin qu'il ne reproduise plus les faits fautifs. L'avertissement se situe en bas de l'échelle des sanctions. C'est une sanction de moindre importance comparée au licenciement disciplinaire.

ATTENTION :

Une sanction disciplinaire doit toujours être proportionnée aux faits reprochés.

Est-ce que le Code du travail impose des sanctions de moindre importance avant d'engager un licenciement disciplinaire ?

- ✓ On entend souvent dire qu'un licenciement disciplinaire ne peut être envisagé que si le salarié a eu 3 avertissements. Cette idée est inexacte.
- ✓ En effet, le Code du travail et la jurisprudence n'imposent pas à l'employeur de notifier un certain nombre d'avertissements avant d'engager une procédure de licenciement pour un motif disciplinaire.
- ✓ **Oui**, il peut être notifié un licenciement disciplinaire à un salarié qui n'a jamais eu d'avertissement.

Règlement intérieur et convention collective : pensez à les consulter pour contester !

Certaines sanctions peuvent être envisagées dans le règlement intérieur... Si tel est le cas, le patron est obligé de respecter les dispositions du Règlement Intérieur. Dans le cas contraire, le licenciement sera sans cause réelle et sérieuse.

Durée de mise à pied

Quelle est la durée maximum d'une mise à pied disciplinaire ?

La **mise à pied disciplinaire** est une sanction destinée à punir le comportement fautif d'un salarié. Contrairement à la *mise à pied conservatoire*, qui débute avec la procédure disciplinaire dans l'attente d'une sanction, la *mise à pied disciplinaire ne peut être prise qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire* (convocation, délai de prévenance, entretien, délai de réflexion, notification).

Pendant la *mise à pied disciplinaire*, le contrat de travail est suspendu et le salarié n'est pas rémunéré.

Les règles relatives à la **durée** des *mises à pied disciplinaires* ont été fixées par la jurisprudence. Ainsi, la *mise à pied disciplinaire* doit être prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise, et ce règlement doit obligatoirement en préciser la durée maximale (Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-42740).

En outre, cette durée maximale ne doit pas dépasser la durée maximale éventuellement fixée par la convention collective pour les mesures de suspension du contrat de travail (Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-42267).

L'employeur doit indiquer, dans la notification de la sanction, la durée de la *mise à pied disciplinaire* et sa date de début et de fin. Elle est souvent fixée à 3 jours et peut aller dans certains cas jusqu'à 5 jours, mais pas au-delà.

Rupture conventionnelle pendant un arrêt

La rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie est-elle possible ?

Aucune convention de **rupture conventionnelle** ne peut être signée pendant une période de suspension du contrat consécutive à un congé maternité, un arrêt de travail suite à un accident du travail ou à une **maladie** professionnelle.

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptical.com