



## CONTESTER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE



Information : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>

**D**

ans certaines situations, le comportement du salarié peut constituer une faute. L'employeur est alors en droit de prononcer une sanction disciplinaire à l'égard du salarié (pouvant aller jusqu'au licenciement). L'employeur doit alors respecter la procédure disciplinaire qui lui est imposée. Le salarié peut contester la sanction disciplinaire.

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 être de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Il n'existe pas de liste légale des fautes pouvant justifier une sanction. En pratique, les agissements suivants peuvent la justifier :

- Non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service
- Refus de se conformer à un ordre de l'employeur
- Manquement au contrat de travail
- 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 (sexuel ou moral) commis par un salarié

Il n'existe pas de liste légale des sanctions pouvant être prononcées par l'employeur. En pratique, un agissement fautif 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

**À savoir :** il est interdit d'infliger une amende ou toute autre sanction financière au salarié ayant commis une faute. Certaines sanctions comme la mise à pied disciplinaire ou la rétrogradation peuvent cependant avoir des incidences pécuniaires (suspension temporaire ou baisse durable de la rémunération).

L'employeur qui envisage de sanctionner le salarié doit respecter la procédure disciplinaire légale (ou celle prévue dans la convention collective). Celle-ci varie selon que l'employeur envisage de prendre :

- 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 son contrat (avertissement, observation écrite, blâme sans inscription au dossier du salarié...)

Si vous estimez avoir été injustement sanctionné, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes (CPH) pour contester la sanction. Contactez votre représentant CFDT local, ou à défaut le syndicat SNME (CFDT) dans un délai raisonnable par rapport à la date de la décision de la sanction disciplinaire, afin que le recours ne soit pas vu comme abusif.

Le juge peut annuler une sanction si elle est n'est pas justifiée en la forme (par exemple : rétrogradation notifiée sans entretien préalable, sanction non mentionnée dans le règlement intérieur) ou si elle est injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.

Si la sanction notifiée est un licenciement pour faute (réelle et sérieuse, grave ou lourde), le juge peut annuler la sanction si elle est liée à l'un des motifs interdisant toute sanction (discrimination, harcèlement, lanceur d'alerte...), si la salariée bénéficie d'une protection en lien avec sa grossesse ou en cas de non-respect de la procédure relative à la protection d'un salarié contre le licenciement

Ci-dessous, nous vous proposons un modèle de courrier à envoyer à votre DRH de préférence en AR.  
**N'hésitez pas à consulter préalablement votre représentant CDFT avant tout envoi.**

[Prénom] [Nom du demandeur]  
[Adresse du demandeur]  
[Code postal] [Commune]

À [Ville], le : [date]

[Nom de l'employeur]  
[Adresse]  
[Code postal] [Commune]

[Type de remise de la lettre]

Objet : contestation de la sanction disciplinaire

Madame la Directrice (ou Monsieur le Directeur),

Par la présente, je fais suite à votre lettre du .... par laquelle vous m'avez signifié....(*citer la sanction/les motifs*).

N'étant toutefois pas d'accord avec les motifs qui vous ont conduit à prendre cette mesure, je tiens à la contester.

En effet, (*expliquer votre position et votre version des faits, si possible dans l'ordre dans lequel votre employeur les a exposés*).

C'est pourquoi, je vous demande de bien vouloir revoir votre décision. Je reste à votre disposition pour un entretien, si cela était nécessaire.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame la Directrice (ou Monsieur le Directeur), mes salutations distinguées.

Prénom + Nom

Signature