



# Fiche 17

## Mon employeur peut-il me sanctionner ?

**Oui, si vous commettez une faute. Mais l'employeur doit se conformer au règlement intérieur et à la procédure disciplinaire prévue par le Code du travail.**

- **UNE FAUTE VOLONTAIRE**

Pour considérer qu'il y a faute, il est nécessaire d'être face un comportement (acte ou abstention de faire) volontaire. Par exemple : des retards répétitifs ou des absences injustifiées. Votre employeur ne peut pas vous sanctionner pour insuffisance professionnelle, sauf s'il peut prouver qu'il s'agit d'une attitude délibérée de votre part.

Par ailleurs, la sanction doit être proportionnelle à la faute. Il peut s'agir d'un avertissement, d'une mise à pied, voire d'un licenciement pour cause disciplinaire. En cas de recours du salarié devant le conseil de prud'hommes, les juges pourraient annuler une sanction qu'ils considéreraient comme injustifiée ou trop lourde au regard des faits reprochés.

- **RESPECT DU REGLEMENT INTERIEUR**

Les entreprises ou établissements employant au moins 20 salariés doivent mettre en place un règlement intérieur. La mise en place d'un règlement intérieur est aussi possible dans les entreprises de moins de 20 salariés. Outre les règles applicables en matière de santé et de sécurité, il comporte obligatoirement :

- Les règles relatives à la discipline (conditions de circulation dans ou en dehors de l'établissement, respect de l'horaire de travail, etc.) et, notamment, la nature et l'échelle des sanctions (observation, avertissement, mise à pied, etc.) encourues ;
- Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés (procédure disciplinaire) ;
- Le rappel des règles sur les harcèlements moral et sexuel.

Si votre employeur peut prononcer une sanction plus faible que la sanction prévue au règlement intérieur, il ne peut, en aucun cas, en appliquer une plus lourde.



### Interdiction des sanctions pécuniaires

Votre employeur ne peut pas opérer de retenues sur votre salaire en guise de sanction, par exemple en raison d'une faute que vous auriez commise ou d'une mauvaise exécution (même volontaire) de votre travail. Votre employeur peut simplement déduire de votre salaire les heures pendant lesquelles vous n'avez pas travaillé (retard, absence).

