

## L'employeur peut-il sanctionner ou licencier un salarié après un rappel à l'ordre ?

- > **En vertu de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est en droit de sanctionner les agissements fautifs d'un salarié**
- > **Les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'établir un règlement intérieur**
  - ✓ C'est lui qui fixe la nature et l'échelle des sanctions à la disposition de l'employeur
  - ✓ Dans ces entreprises une sanction ne pourra être prononcée que si elle est prévue dans le règlement intérieur
- > **Les entreprises de moins de 20 salariés peuvent volontairement mettre en place un règlement intérieur**
  - ✓ En l'absence de règlement intérieur, l'employeur recourt aux sanctions disciplinaires dans le respect des règles générales : proportionnalité, non-discrimination...
- > **Un principe est à noter : les mêmes faits ne peuvent faire l'objet de plusieurs sanctions**
  - ✓ Par exemple, en l'absence de faits nouveaux, l'employeur ne peut invoquer un fait déjà sanctionné par un avertissement pour justifier le licenciement du salarié
- > **Le « rappel à l'ordre » ne constitue pas une sanction disciplinaire**
  - ✓ C'est-à-dire qu'une sanction pourra être prise pour les faits qui sont à l'origine de la lettre de « rappel à l'ordre »
    - Un salarié pourra être licencié suite à une lettre de « rappel à l'ordre »
- > **La simple lettre de « rappel à l'ordre » doit être distinguée de « l'avertissement » qui est une sanction**
  - ✓ Mais attention la frontière est mince et lourde de conséquences
- > **Par exemple**
  - ✓ Une lettre de l'employeur qui se borne à demander à un salarié de se ressaisir et qui contient des propositions à cette fin a été considérée comme un « rappel à l'ordre »
  - ✓ Une lettre qui invite de façon impérative le salarié à cesser ses agissements a été considérée comme un « avertissement »
- > **Un « rappel à l'ordre » peut préciser les conséquences si le comportement du salarié ne change pas**
  - ✓ Par exemple : « qu'une sanction disciplinaire sera prise »