



Un salarié commet une faute : choisir une sanction

- Fiche rédigée par l'équipe éditoriale de WebLex
- Dernière vérification de la fiche : 09/06/2020
- Dernière mise à jour de la fiche : 09/06/2020

Un de vos salariés s'est rendu coupable d'un comportement fautif dans l'entreprise et vous avez pris la décision de le sanctionner. Mais quelle sanction appliquer : avertissement, mise à pied, licenciement, etc. ? Tout dépendra de la gravité de la faute commise...

Au préalable, faisons le point sur la procédure disciplinaire

Un principe à connaître. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci ne soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui. Vous devez donc impérativement formaliser votre volonté de sanctionner un comportement fautif du salarié.

Un délai à connaître...

{ABONNEZ-VOUS}

Choisissez la sanction appropriée

Différents types de sanctions. Une sanction se définit comme une mesure, autre que les observations verbales, que vous êtes susceptible de prendre à la suite d'un agissement du salarié que vous considérez comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. On distingue différents types de sanction, des sanctions légères aux sanctions lourdes, et notamment :

- l'avertissement qui correspond à la sanction la plus légère, et dont on rappelle qu'il n'est pas nécessaire que vous respectiez la procédure disciplinaire pour l'infliger (recours à la procédure simplifiée)
- le blâme avec inscription au dossier personnel du salarié
- la mutation disciplinaire qui consiste à changer le lieu de travail ou l'affectation du salarié
- la rétrogradation
- la mise à pied disciplinaire qui correspond à une suspension provisoire du contrat sans rémunération
- le licenciement pour faute qui entraîne une rupture définitive du contrat de travail

Des sanctions interdites...

{ABONNEZ-VOUS}