

Dans quels cas sanctionner une faute d'un salarié ?

© 27/08/2018 | 👤 Cogedis • 📰 Terre-net Média

Si votre salarié commet une faute, vous pouvez le sanctionner, dans le respect d'un cadre strict précis.



*Une faute d'un salarié est sanctionnable dans un délai d'un mois. Il faut être particulièrement prudent sur la nature de la faute, et veiller à ce que la sanction soit proportionnelle à cette dernière.
(©Watier Visuels)*

Qu'est-ce qu'une faute ?

La **faute** n'est pas définie de manière légale : il s'agit, selon l'administration, de tout agissement du salarié considéré comme fautif par son employeur.

Une faute peut être, par exemple, un manquement à une obligation réglementaire, un comportement inapproprié, etc. Vous pouvez, dans le cas de la mise en place d'un **règlement intérieur**, définir la notion de faute et l'échelle de sanctions afférentes.

Sanctionner une faute : quelle est la procédure ?

Quel est le délai dont je dispose pour décider d'une sanction ? Ce délai est de deux mois, à compter du jour où vous avez connaissance de la **faute du salarié**. Ce délai peut être supérieur si des poursuites pénales peuvent être engagées.

Puis-je sanctionner mon salarié plusieurs fois ? Non, vous ne pouvez sanctionner un salarié qu'une fois. Cependant, cette sanction permet de constituer un élément aggravant si le salarié commet une nouvelle faute.

Puis-je sanctionner financièrement mon salarié ? Non, vous ne pouvez pas par exemple opérer une retenue sur salaire vis-à-vis de votre salarié.

Quelles sanctions sont envisageables ? Des sanctions légères peuvent être prises : avertissement ou lettre d'admonestation par exemple. D'autres sanctions, plus lourdes, sont envisageables : blâme, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation ou encore **licenciement**.

Que se passe-t-il si je mets à pied un salarié ? Durant la mise à pied, votre salarié cesse tout travail au sein de votre entreprise et ne perçoit aucune rémunération pendant la période fixée. En cas de faute grave, vous pouvez mettre à pied votre salarié à titre conservatoire, en l'écartant immédiatement de l'entreprise. Cette mise à pied intervient avant décision d'une sanction. Suite à cette mise à pied conservatoire, vous pouvez prendre les décisions suivantes : mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation ou licenciement.

Autre point de vigilance : veillez à la nature de la faute. Ainsi, des faits tirés de la vie personnelle du salarié ne peuvent pas être sanctionnés.

Auteur : Maud Soulat, rédactrice pour Cogedis

À propos de Cogedis

Cabinet d'expertise comptable et groupe multi-spécialiste du conseil en entreprises, **Cogedis** est implanté sur 33 départements du Grand Ouest et de la région parisienne, avec 900 collaborateurs. Le groupe intervient auprès de 19 000 clients dans de nombreux domaines : expertise comptable, conseil économique, financier, social, fiscal, juridique, ressources humaines, environnement, financement, prévoyance à la gestion de patrimoine et à la transmission/succession.

Plus d'informations : <https://www.cogedis.com>

