

Sanctions selon la gravité

QUESTION POSÉE

Quelles sanctions disciplinaires peut-on prononcer selon la gravité des faits ?

La sanction doit être **proportionnée aux faits**, à leur répétition, au poste et aux antécédents disciplinaires. Les amendes, retenues sur salaire et toute sanction financière sont **interdites**.

SANCTIONS ENVISAGEABLES

Gravité des faits	Sanctions envisageables	Effet principal
Faible, premier écart	Observation écrite, avertissement	Rappel formel des règles, sans incidence sur le salaire ni le contrat
Manquement répété ou plus sérieux	Blâme, mise à pied disciplinaire	La mise à pied suspend le contrat et la rémunération pour la durée prévue
Faute sérieuse rendant la poursuite du contrat difficile, mais préavis possible	Licenciement disciplinaire pour cause réelle et sérieuse	Préavis et indemnité de licenciement dus, sauf disposition plus favorable
Fait rendant le maintien impossible, y compris pendant le préavis	Licenciement pour faute grave	Rupture immédiate ; pas de préavis ni d'indemnité légale de licenciement ; congés payés restant dus
Faute grave avec intention de nuire à la SA	Licenciement pour faute lourde	Même régime de rupture que la faute grave ; la faute lourde exige de prouver l'intention de nuire

QUALIFICATION DISCIPLINAIRE

Une sanction disciplinaire suppose un agissement considéré comme fautif, autre qu'une simple observation verbale (**art. L.1331-1** Code du travail).

Le fait doit être personnellement imputable au salarié. Une insuffisance professionnelle, une erreur non volontaire ou un défaut de compétence relève en principe d'un terrain non disciplinaire.

Les amendes, retenues sur salaire et toute sanction financière sont interdites (**art. L.1331-2** Code du travail).

PROPORTIONNALITÉ DU LICENCIEMENT

Le licenciement disciplinaire doit rester proportionné. Une faute légère, même établie, ne justifie pas nécessairement une rupture. Les juges contrôlent la proportionnalité de la sanction (CA Riom, 2 juin 2026, n° 23/00033).

À SURVEILLER

- Ne pas sanctionner deux fois le même fait.
- Engager la procédure dans les **2 mois** de la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits.
- Vérifier l'échelle des sanctions prévue par le règlement intérieur, s'il est obligatoire ou existant.
- Motiver précisément la notification et conserver les preuves.
- Distinguer la **mise à pied disciplinaire**, qui est une sanction, de la mise à pied conservatoire, qui est une mesure d'attente avant une éventuelle procédure de licenciement pour faute grave.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Aucune convention collective ni source interne applicable ne figure dans les éléments disponibles. Le règlement intérieur de la SA peut donc encadrer ou limiter les sanctions utilisables.

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Code du travail, art. L1331-1, L1331-2**
Sanction disciplinaire et sanctions interdites
- **Cour d'appel, 02/06/2026, n° 23/00033**
Proportionnalité de la sanction disciplinaire