

La Question du Mois

Janvier 2018

Je constate un laisser-aller dans mon entreprise. Les arrivées tardives et absences injustifiées se multiplient. L'outil de travail est malmené et dernièrement j'ai reçu une plainte d'un client mécontent du comportement d'un de mes travailleurs. Je suis désespéré de ce manque de conscience professionnelle. Cette situation ne peut plus durer. J'ai besoin de mes travailleurs et licencier n'est pas la solution. Je veux simplement rétablir la discipline au sein de mon entreprise. Comment faire pour sensibiliser mes travailleurs ?

L'employeur est détenteur de l'autorité dans son entreprise. A ce titre, il est en droit d'infliger des sanctions disciplinaires. A côté du licenciement, on distingue habituellement deux types de sanctions disciplinaires.

■ 1. Les sanctions morales ■

Elles peuvent consister entre autres en une remarque verbale, un avertissement verbal ou écrit, une réprimande, un blâme, une note dans le dossier personnel du travailleur. Ces sanctions qualifiées de « mineures » revêtent une importance particulière dans la mesure où elles pourront servir de preuve justifiant un licenciement futur.

■ 2. Les sanctions pécuniaires ■

Plus encore que les sanctions morales, ce type de sanctions doit impérativement figurer au règlement de travail de l'entreprise dont une copie a été remise au travailleur. Des pénalités et amendes intégrées au seul contrat de travail sont sans effet. Ces dernières n'ont pas pour but de réparer un dommage. Il s'agit d'une forme de « sanction pénale » interne à l'entreprise.

L'employeur peut énumérer de manière exhaustive tous les manquements susceptibles de sanction ou intégrer une mention générale au règlement de travail qui érige en sanction tout manquement aux obligations prescrites par le contrat de travail ou le règlement de travail. Au(x) comportement(s) fautif(s) du travailleur, l'employeur doit préciser les sanctions applicables. Elles peuvent consister en une :

Amende

Il appartient au règlement de travail de déterminer le montant et la destination des amendes.

- le total des amendes infligées par jour ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière ;
- le produit des amendes doit être utilisé au profit des travailleurs (exemple : fête du personnel de fin d'année...). S'il y a un conseil d'entreprise, la

destination du produit des amendes doit être fixée en accord avec celui-ci.

Mise à pied

La mise à pied consiste en une suspension temporaire de l'exécution du contrat de travail avec perte de rémunération. Elle doit être prévue dans le règlement de travail. En clair, il est demandé au travailleur de rester chez lui sans être payé. Il est important de limiter dans le temps les effets de cette sanction (exemple : un jour ou deux). En ne respectant plus son obligation de fournir du travail, l'employeur pourrait être tenu responsable d'une rupture de contrat.

Suppression totale ou partielle d'avantages extra-légaux non obligatoires

Par exemple, en supplément de la prime de fin d'année, l'employeur accorde gracieusement un 14ème mois. Comme sanction, l'employeur peut prévoir au règlement de travail la suppression temporaire de cet avantage complémentaire.

Rétrogradation

La rétrogradation consiste à muter le travailleur à une tâche inférieure avec ou sans perte de rémunération. La loi sur le contrat de travail prévoit la nullité de toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions du contrat. A cet égard, la légalité de cette sanction est controversée. En toute hypothèse, elle doit figurer dans le règlement de travail. De même, son application doit être limitée dans le temps. A défaut, le travailleur pourrait constater une volonté tacite de l'employeur de mettre fin au contrat. Ce type de sanction est

aléatoire et est à manier avec une extrême prudence !

■ 3. Procédure ■

Une procédure très stricte est à respecter lors de la mise en œuvre des sanctions prévues au règlement de travail.

Notification

A peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées au travailleur au plus tard le premier jour ouvrable qui suit le jour où le manquement a été constaté. Pour une question de preuve et bien que la loi ne l'exige pas formellement, il est recommandé de faire cette notification par écrit.

Inscription dans un registre

Avant la date du plus proche paiement de la rémunération, l'employeur est tenu d'inscrire la pénalité dans un registre contenant, en regard des noms des travailleurs concernés, la date, le motif ainsi que la nature de la pénalité et le montant de celle-ci, s'il s'agit d'une amende. Cette obligation n'est pas prescrite à peine de nullité, mais des sanctions pénales ou administratives peuvent être infligées à l'encontre de l'employeur en cas de non respect de cette formalité.

Audition préalable ?

Le travailleur syndiqué qui fait partie d'une entreprise avec délégation syndicale a le droit d'être entendu préalablement à toute mesure disciplinaire. S'il le souhaite, il peut être assisté par son délégué syndical. Dans les autres entreprises et sauf disposition contraire prévue au règlement de travail, cette obligation n'existe pas. Néanmoins, il

est toujours conseillé d'entendre les explications et justifications du travailleur avant d'appliquer une des sanctions prévues au règlement de travail.

■ 4. Recours ■

Le travailleur dispose de voies de recours contre les mesures disciplinaires qui lui ont été infligées.

Recours interne

Le règlement de travail doit indiquer les recours ouverts aux travailleurs qui ont une réclamation à formuler au sujet des pénalités qui leur ont été notifiées. Ce recours peut être adressé directement à l'employeur ou à une autre instance (conseil d'entreprise, commission composée de membres du personnel etc...)

Recours judiciaire

Indépendamment de l'exercice de tout recours interne, le travailleur a toujours la possibilité de contester la mesure disciplinaire devant les Cours et tribunaux. Le juge vérifiera la réalité du manquement constaté. Il pourra aussi se prononcer sur le caractère éventuellement excessif de la sanction infligée au regard de la faute commise.

■ 5. En conclusion ■

Le règlement de travail est l'instrument clé en matière de sanctions disciplinaires. Le simple fait de prévoir dans ce règlement la possibilité d'infliger des sanctions disciplinaires peut être de nature à rendre le travailleur plus consciencieux.

N'hésitez pas à contacter le secrétariat social pour tout complément d'information à ce sujet.