

Question à un expert

Quand et comment sanctionner un travailleur ?

Paul RICKER
Legal Advisor
Partena Professional



L'employeur détient l'autorité dans une entreprise : il peut dès lors être amené à devoir prononcer des sanctions disciplinaires à l'encontre de ses travailleurs lorsqu'ils commettent une faute. Ce principe est consacré par la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail. Les peines disciplinaires doivent être prévues par le règlement de travail qui doit également prévoir un droit de recours de la part du travailleur sanctionné. La loi fixe certaines limites et elle organise une procédure très stricte.

Qu'est-ce qu'une sanction disciplinaire ?

La sanction disciplinaire est une sanction que l'employeur prononce afin de régler un trouble qu'une faute d'un salarié a provoqué dans l'entreprise. Cette sanction est totalement étrangère à la notion de dommage et de réparation de ce dommage. L'employeur peut donc prévoir dans le règlement de travail une sanction disciplinaire pour punir un comportement qui ne fait pas subir de dommage à l'entreprise. S'il prévoit une sanction disciplinaire pour condamner un comportement qui a fait subir un dommage à l'entreprise, cette sanction ne visera pas à réparer le dommage : c'est l'application d'une sanction civile qui permet la réparation du dommage (obligation de payer des dommages-intérêts). Or, la sanction disciplinaire est bien distincte de la sanction civile autant que de la sanction pénale ou de la sanction administrative.

Le blâme

Le règlement de travail peut prévoir l'application d'un blâme pour sanctionner certains actes des travailleurs. Le règlement de travail doit spécifier ces actes de façon suffisamment précise afin qu'il soit possible de définir quels actes peuvent être sanctionnés de cette façon ; à cet égard, les tribunaux acceptent les formules comme 'les manquements du travailleur aux obligations de son contrat de travail et au présent règlement de travail peuvent être sanctionnées de la façon suivante :' suivie d'une liste des sanctions retenues où le blâme peut valablement figurer.

Autres mentions à prévoir dans le règlement de travail

Hormis l'indication des pénalités, le règlement de travail doit encore prévoir :

1. Un recours ouvert aux travailleurs qui souhaitent contester de quelque façon que ce soit la pénalité qui lui a été notifiée;
2. Si le règlement de travail prévoit l'application d'une amende, le produit de celle-ci doit être utilisé au profit des membres du personnel; notez y dès lors dans quelles circonstances cette caisse pourra être utilisée.

Réagir au plus vite : le délai est très court

L'employeur doit notifier sa peine au travailleur dans un délai très bref : au plus tard le premier jour ouvrable suivant le jour où le manquement a été valablement constaté. Il est donc utile de prévoir dans le règlement de travail quelle personne de la direction est compétente dans l'entreprise pour appliquer les

sanctions disciplinaires car le délai commence à courir à partir du moment où cette personne a effectivement pris connaissance des faits.

Qu'entend-on par jour ouvrable ? Tous les jours de la semaine y compris le samedi ; seuls les dimanches et jours fériés sont exclus de cette notion.

Afin de pouvoir établir la date de notification de la peine, il est préférable de toujours procéder par écrit, soit adressé par pli recommandé, soit signé par le travailleur pour accusé de réception.

Et remplir un registre disciplinaire

Avant la date la plus proche de paiement de la rémunération (qui doit aussi figurer dans le règlement de travail), il est nécessaire d'inscrire dans un registre le nom du travailleur concerné, la date à laquelle la sanction a été appliquée, le motif de la sanction et la nature de la pénalité infligée : si c'est une amende, le montant doit être mentionné.

Prévoir une audition préalable du travailleur ?

La loi ne prévoit rien à ce propos ; il est néanmoins préférable d'entendre les explications et les justifications du travailleur avant de prononcer un blâme ou une autre sanction disciplinaire. Certains règlements de travail prévoient d'ailleurs que l'audition préalable du travailleur constitue une étape indispensable à respecter avant de notifier une sanction.