

CHAPITRE III - SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET DROITS DE LA DÉFENSE

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance. (Ex : absences non motivées, retards répétés, non-réalisation du travail à accomplir, comportement désinvolte, introduction de personnes étrangères dans le service, faute professionnelle etc.)

ARTICLE 19 : Echelle des sanctions

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise, les sanctions suivantes :

- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le Salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;
- Mise à pied : suspension temporaire de la fonction avec suspension de la rémunération, pendant une durée maximum de cinq jours ;
- rétrogradation : affectation à un emploi de classement inférieur à titre de sanction comportant diminution de La rémunération
- licenciement pour faute : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement
- licenciement pour faute grave : rupture du contrat sans indemnité de préavis

Rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement ;

- licenciement pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement et sans indemnité de congés payés.

Cet ordre d'énumération ne lie pas l'employeur

ARTICLE 20 - Droits de la défense

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

Le salarié conformément à l'article L1332-1 à 5 du code du travail, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable lorsque celui-ci envisagera de prendre une des sanctions qui précèdent à son égard

Toute sanction ayant une incidence sur la fonction, la carrière, la rémunération et / ou la présence du Salarié dans l'entreprise, c'est-à-dire l'ensemble des sanctions exposé article 1 excepté l'avertissement, sera précédée de la procédure suivante :

- Convocation du Salarié dans le délai de deux mois déterminés par l'article L. 1332-4 du Code du travail par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge à un entretien préalable.

Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la faculté pour le Salarié de se faire assister par un membre élu au CSE ou une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- Entretien préalable au cours duquel seront exposées au Salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et au cours duquel seront recueillies les explications du Salarié.
- Éventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de notification de la sanction en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre au plus tôt deux jours ouvrables après l'entretien préalable. Cette lettre devra être expédiée dans le délai maximum d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable.

Si les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle que son maintien en fonction est dangereux, une mise à pied conservatoire peut être prononcée dans l'attente de la sanction à intervenir. Cette mise à pied conservatoire est suivie immédiatement de l'ouverture de la procédure disciplinaire.

Revision #4

Created 2025-02-13 16:41:13 UTC

Updated 2026-06-19 10:00:29 UTC by Sun Descous