

Savoir mettre en œuvre et mener une procédure disciplinaire (avec ou sans licenciement)

Si l'exercice du pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur, il convient toutefois d'apprendre à sécuriser vos procédures disciplinaires et à mesurer le risque juridique encouru : les enjeux, les bonnes pratiques, les écueils à éviter...

1. Le champ d'application du pouvoir disciplinaire

- Les domaines d'application du pouvoir disciplinaire
- La définition de la faute
- Le fondement de la faute
- La gravité de la faute
- Les limites au pouvoir de qualification de l'employeur
- La prescription des faits fautifs

2. Les sanctions disciplinaires

- Les éléments constitutifs de la sanction
- L'auteur de la sanction
- Les manifestations du pouvoir disciplinaire et le choix de la sanction
- Les sanctions interdites
 - Pécuniaires
 - Discriminatoires
 - Non-cumul de sanctions
- La prescription de la sanction

3. Les procédures disciplinaires

- L'objet du règlement intérieur
- Comment faire le bon choix en matière de sanction ?
- Les sanctions interdites, les principes de proportionnalité et d'équité
- La spécificité des représentants du personnel

- L'avertissement
- La mise à pied
- La mutation disciplinaire
- La rétrogradation
- Le licenciement disciplinaire
 - Cause réelle et sérieuse
 - Faute grave
 - Faute lourde
- La mise à pied conservatoire

- Les limites du litige fixées par la lettre de licenciement : atténuation du principe au travers de la faculté offerte à l'employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre de licenciement
- Comment motiver la cause réelle et sérieuse ? Comment motiver la faute ?
- Principes de rédaction : faut-il rappeler les faits ? Comment structurer la lettre ?
 - Exercices pratiques : rédiger une lettre d'avertissement et une lettre de licenciement à partir des trames de lettre de licenciement publiées par décret du 29 décembre 2017
- Le contrôle judiciaire des sanctions

La décision prud'homale : les apports de la loi Macron