

Sanctionner après un rappel à l'ordre

Peut-on sanctionner ou licencier un salarié après un rappel à l'ordre ?

Discipline : sanctionner les agissements fautifs

En vertu de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est en droit de sanctionner les agissements fautifs d'un salarié.

Le règlement intérieur fixe la nature et l'échelle des sanctions à la disposition de l'employeur. Attention, plusieurs formalités doivent être respectées à la mise en place du règlement intérieur. À défaut, le règlement intérieur ne sera pas opposable aux salariés.



⚠ ATTENTION :

Une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives, c'est-à-dire que vous ne pouvez pas sanctionner deux fois la même faute en l'absence de nouveaux faits. Par contre, si le même comportement fautif se poursuit, le salarié peut être sanctionné même si une première sanction pour des faits de même nature a eu lieu.

Discipline : le rappel à l'ordre

Adresser un courrier à un salarié lui demandant de se ressaisir et lui présenter des propositions à cette fin ne constitue pas une sanction disciplinaire. On est dans le cadre d'un rappel à l'ordre.

C'est-à-dire qu'une sanction pourra être prise pour les faits qui sont à l'origine de la lettre de rappel à l'ordre.

La simple lettre de mise au point ou de rappel à l'ordre doit être distinguée de l'avertissement qui est une sanction.

En effet, l'avertissement se situe en bas de l'échelle des sanctions disciplinaires. C'est une sanction qui n'a, en principe, aucune incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise. En sanctionnant par le biais d'un avertissement, l'employeur accorde au salarié une chance de se reprendre et de modifier son comportement.

Oui, l'employeur peut sanctionner, voire licencier un salarié suite à une lettre de rappel à l'ordre.

Imposer les CP

L'employeur a-t-il le droit d'imposer l'ordre des départs en congés payés à ses salariés ?

La période de prise des congés payés est fixée par les accords collectifs, ou à défaut, les conventions collectives. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette disposition est d'ordre public. L'employeur ne peut pas y déroger par accord (Code du travail, art. L. 3141-13).

En l'absence d'accord collectif, cette période est fixée par l'employeur après avis du CE ou, à défaut, des DP.

Congés payés : ordre des départs

Oui, en l'absence d'accord, l'employeur fixe l'ordre des départs après avis du CE.

Cet ordre des départs est établi en tenant compte des critères suivants :

- ✓ la situation de famille du salarié, et notamment des possibilités de congé de son conjoint, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- ✓ l'ancienneté ;
- ✓ la prise en considération d'une éventuelle activité chez d'autres employeurs. Cette exigence doit se traduire par une tentative de trouver un arrangement à l'amiable entre les différents employeurs du salarié.

Dès lors qu'ils travaillent dans la même entreprise, les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) ont droit à un congé simultané (Code du travail, art. L. 3141-14).

Congés payés : communication de l'ordre des départs aux salariés

Une fois l'ordre fixé, il est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié au moins 1 mois avant son départ en congés payés (Code du travail, art. D. 3141-6).