

# LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR



Le pouvoir conféré à l'employeur d'exercer la discipline dans son entreprise est fondé sur le contrat de travail et en particulier sur une de ses caractéristiques principales: le lien de subordination entre le travailleur et l'employeur qui est investi d'un pouvoir «sanctionnant» ayant pour but d'assurer l'effectivité de ses ordres.

## LES CONDITIONS

Avant tout, il est important de ne pas confondre le pouvoir disciplinaire de l'employeur avec la possibilité qu'a celui-ci, dans les limites prévues par la loi, d'invoquer la responsabilité du travailleur et d'obtenir réparation pécuniaire, à charge de celui-ci, pour les dommages causés par lui.

Si, par exemple, un travailleur a commis une faute qui a causé un dommage à son employeur et si cette faute peut être qualifiée de «faute lourde», l'employeur est en droit de réclamer des dommages-intérêts à son travailleur: on ne parlera donc pas de «sanction» dans ce cas.

On ne confondra pas non plus la sanction dont il est question ici avec la perte du droit à la rémunération prévue par certaines législations en cas de manquement du travailleur (jour férié ou salaire garanti pour cause de maladie).

Seules les sanctions prévues par la loi\* peuvent être appliquées et ce dans les conditions prévues par celle-ci et quatre principes doivent être respectés par l'employeur dans l'exercice de son droit disciplinaire:

> le règlement de travail doit indiquer les manquements qui peuvent entraîner l'application d'une sanction, tels que: arriver en retard, insubordination, consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, .....

Il doit en outre énumérer les différentes pénalités possibles; en ce qui concerne les amendes, il y a lieu de préciser leur montant et leur destination.

- > le règlement doit prévoir un recours ouvert au travailleur à qui une pénalité est appliquée et qui la conteste.
- > à peine de nullité, les pénalités doivent être notifiées au travailleur le premier jour ouvrable qui suit celui où le manquement a été constaté; elles doivent en outre être consignées dans un registre ad hoc.
- > si la pénalité consiste en une amende, le total des amendes infligées ne peut dépasser le cinquième de la rémunération journalière. Le produit de l'amende doit être employé au profit des travailleurs de l'entreprise.

## LES SANCTIONS

Différentes pénalités peuvent être prévues dans le règlement de travail. Dans la pratique les pénalités les plus fréquemment mentionnées sont les suivantes:

### Les sanctions morales

Comme le nom l'indique, il s'agit de sanctions qui touchent le travailleur dans son «honneur»; ce sont des reproches qui touchent la personne du travailleur.

Il s'agit de:

- > blâme

- > réprimande
- > note de signalement dans le dossier du travailleur

### Les sanctions financières:

- > la suppression d'une gratification qualifiée de libéralité
- > l'amende: celle-ci peut être imputée sur la rémunération du travailleur mais à condition de ne pas dépasser par jour de travail un cinquième de la rémunération journalière après déduction des retenues sociales et fiscales.
- > la mise à pied avec perte de la rémunération: cette forme de sanction ne fait cependant pas l'unanimité parmi les commentateurs. Certains estiment que cette sanction pourrait être interprétée comme contrevenant à l'article 25 de la loi sur les contrats de travail qui stipule qu'est nulle toute clause par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier unilatéralement les conditions contractuelles (ici le droit au travail et à la rémunération). Selon d'autres, la sanction est licite si sa durée est strictement limitée dans le temps (de 1 à 3 jours par exemple).
- > la rétrogradation: s'agissant d'une sanction qui vise à imposer une modification des conditions de travail (le travailleur est muté à fonction inférieure et sa rémunération est diminuée), elle est, comme la précédente, sujette à caution. Elle ne pourrait en tout cas être admise que si

elle est prononcée de manière temporaire.

### Les sanctions avec effet résolutoire sur le contrat de travail

On vise ici le licenciement avec ou sans préavis (dont le licenciement pour motif grave). Il ne s'agit pas à proprement parler de sanction puisque la possibilité de mettre fin à un contrat de travail est organisée par la loi sur les contrats de travail.

## LE «SANCTIONNEUR» ET LE SANCTIONNÉ

Soulignons encore, pour être complets, que les sanctions sont prises par le chef d'entreprise ou par la personne déléguée par lui pour exercer la surveillance (chef du personnel, chef de service, ...): les droits et obligations de ces derniers doivent être précisés dans le règlement de travail. Comme dit ci-dessus, l'employeur doit signifier à très bref délai au travailleur les sanctions qu'il envisage de prendre; le travailleur doit pouvoir être entendu et exercer un droit de recours. Ce recours est d'abord interne, sans préjudice de la possibilité pour le travailleur de porter sa contestation devant le Tribunal du travail.

\* Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Jean-Jacques Van Hoof  
Conseiller juridique

## POUR DES INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES:

Dominique Feys:  
Tél.: 32 2 507 19 12

Service Marketing: Barbara Michiels  
Tél.: 32 2 507 17 38

Communication/Relations Presse: Vinciane Schenkel  
Tél.: 32 2 507 18 84 - e-mail: vinciane.schenkel@groupe.be

Agence de Paris: Alexandre Le Berre  
Tél.: 00 33 632 33 66 91