

Pas de sanction disciplinaire si elle n'est pas prévue par un Règlement Intérieur !

Département Droit Social
Alain Ménard
Avocat associé
T : 01.44.82.43.00
E : amenard@racine.eu

- Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins 20 salariés, la loi impose l'élaboration d'un règlement intérieur qui doit prévoir les règles permanentes et générales de discipline, la nature et l'échelle des sanctions (article L 1311-2 du Code du travail).
- Par un arrêt de principe du **26 octobre 2010**, la Cour de cassation tire les conséquences de cette obligation légale et pose la règle générale suivante :
«...une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur.» (Cass. soc. 26/10/2010 n° 09-42.740)
- L'employeur ne peut donc notifier une sanction que si elle est prévue par le Règlement Intérieur, et si l'entreprise en est dépourvue, il perd la faculté d'exercer son pouvoir disciplinaire (hors le cas extrême du licenciement pour faute).
- Pour mémoire, l'arrêt rappelle également la règle posée par le Conseil d'Etat selon laquelle **«une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement en précise la durée maximale.»** (CE 21/09/1990 n° 105247).

Il peut donc être important pour vous de vérifier que :

- vous êtes bien doté d'un règlement intérieur ;
- ce règlement prévoit les sanctions applicables au sein de votre entreprise.