

Question relative au règlement intérieur

Par **Le_Lorrain**, le 11/12/2018 à 10:20

Bonjour!

Je me posais une question vis à vis de la sanction disciplinaire

Pour qu'une sanction disciplinaire soit prononcée, faut-il toujours un règlement intérieur qui mentionne la sanction ou le règlement intérieur n'est-il pas nécessaire au prononcé d'une sanction disciplinaire?

Je vous remercie par avance de l'attention portée à ma question, c'est quelque chose qui me tourne les méninges côté procédure...

Par **LouisDD**, le 11/12/2018 à 10:59

Salut

Si je ne me trompe pas effectivement une sanction disciplinaire doit être dans un règlement intérieur pour être applicable. Sauf le licenciement qui lui est toujours à la disposition de l'employeur. (Et encore je crois y'a un truc avec les entreprises de moins de X salariés)

Par **Le_Lorrain**, le 11/12/2018 à 11:08

Bonjour et merci de m'avoir répondu!

Oui voilà!

L'article 1311 du code du travail qui dit que le règlement intérieur s'applique aux entreprises de 20 salariés versus cette obligation qu'un règlement intérieur sanctionne toute faute disciplinaire dans l'entreprise de plus de 20 salariés ou moins me perd un peu

J'admet chercher avec une certaine assiduité la bonne procédure de cas pratique à appliquer en cas de faute disciplinaire mais il y a quelques éparpillements...

Par **Lorella**, le **12/12/2018** à **17:29**

Bonjour

Les entreprises, dont l'effectif est d'au moins 20 salariés, doivent établir un règlement intérieur. Il est facultatif pour les autres entreprises.

L'employeur s'appuie sur ce règlement intérieur pour exercer son pouvoir disciplinaire.

Il ne peut prononcer une sanction disciplinaire qui n'est pas prévue par le règlement intérieur ou s'il n'a pas établi de règlement intérieur. Dans ce cas le salarié peut en demander la nullité auprès du CPH.

Dans une entreprise de moins 20 salariés dont il n'existe pas de règlement intérieur, l'employeur est libre de décider de la sanction disciplinaire en cas de comportement fautif du salarié. Si par contre, dans cette entreprise, il existe un règlement intérieur alors il s'impose à l'employeur.

Dans tous les cas, l'employeur conserve le droit de prononcer un licenciement disciplinaire (faute simple, grave ou lourde). C'est indépendant de tout règlement intérieur. Attention à vérifier la convention collective qui peut prévoir des conditions.

Certaines conventions collectives prévoient une liste de sanctions qui doit être respectée par le règlement intérieur.

Par **Le_Lorrain**, le **13/12/2018** à **02:16**

AH!

Merci

Je croyais que le RI s'imposait quoi qu'il arrive

Et que si il n'était pas admis de RI également dans une entreprise de moins de 20 salariés, l'employeur ne pouvait prononcer de sanction, seulement le licenciement

Cette réponse m'aide également beaucoup et est cruciale puisque mon partiel tombe justement dans 2 jours et que j'admet que j'aurais fait comme suit

Les durées maximales de toute sanction si dans le règlement intérieur doit aussi être prévue?

Je vous remercie en tout cas de votre disponibilité également

Par **Lorella**, le **13/12/2018** à **09:27**

Bonjour

Vous êtes encore debout à cette heure ! Le sommeil est indispensable pour l'enregistrement et le classement dans sa mémoire. Ne le négligez pas.

[citation]Les durées maximales de toute sanction si dans le règlement intérieur doit aussi être prévue? [/citation]

Vous voulez sans doute parler de la mise à pied disciplinaire ? Le règlement intérieur doit fixer une durée maximale. Si elle n'est pas fixée, la sanction est nulle.

Pour en savoir plus c'est ici

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/le-reglement-interieur-et-le-pouvoir-de-direction/article/la-sanction-disciplinaire>

Par **Lorella**, le **16/12/2018** à **18:52**

Ai je répondu à votre question Le Lorrain ?