

## POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE

🕒 1 journée + ½  
journée de recyclage

10,5h en présentiel ou  
en distanciel

EN INTER OU INTRA-  
ENTREPRISE

900 € HT / personne

Modalités : contacter

[sguilbaud@racine.eu](mailto:sguilbaud@racine.eu)

Délais d'accès : 1 mois

### OBJECTIFS

- #1 Identifier les pouvoirs de l'employeur ;
- #2 Savoir apprécier la bonne qualification des faits et des griefs reprochés au salarié ;
- #3 Préparer une procédure disciplinaire et recueillir les éléments de constitution du dossier ;
- #4 Connaître les étapes du déroulement de la procédure disciplinaire ;
- #5 Evaluer le risque ou les risques attachés à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire ;
- #6 Sécuriser et assurer la bonne mise en œuvre du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

### PUBLIC VISÉ

Collaborateurs de la fonction Ressources humaines,  
Juriste en droit social

**Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap.**

### PRÉREQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

### MOYENS D'ÉVALUATION

Evaluation des compétences acquises via un quizz de fin de formation

### MOYENS PEDAGOGIQUES

Formation théorique et pratique  
Méthode participative  
Support pédagogique remis au bénéficiaire de la formation

### INTERVENANTE



**Anne-Laure MARY-CANTIN, Avocat associée,**  
Spécialiste en droit du travail  
Cabinet Racine Nantes

## # PROGRAMME

### 📅 JOUR 1 (7h)

#### INTRODUCTION

- I. Le fondement des pouvoirs de l'employeur : le contrat de travail
- II. Les pouvoirs de l'employeur
- III. Qui exerce le pouvoir disciplinaire de l'employeur ?

#### PARTIE I QUELLES QUESTIONS A SE POSER AVANT L'ENGAGEMENT D'UNE PROCEDURE DISCIPLINAIRE ?

- La notion de faute ou de manquements professionnels
- Les sources de la faute
- Focus sur la violation d'obligations issues du code du travail
- Distinguer un comportement fautif de l'insuffisance professionnelle
- Être vigilant aux agissements relevant d'une liberté individuelle ou fondamentale
- Les différents types de fautes
- Le fait reproché au salarié peut-il encore être sanctionné ?
- Comment réunir les éléments de preuve suffisants pour déclencher une procédure disciplinaire ?
  - La charge de la preuve
  - La licéité de la preuve
  - Les autres modes de preuve

#### PARTIE II LE DEROULEMENT DE LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

- Etape n° 1 : Réfléchir au choix de la sanction : l'échelle des sanctions
  - Distinguer les observations verbales et certaines observations écrites
  - Les différentes sanctions
  - S'interroger sur la proportionnalité de la sanction reprochée avec les faits reprochés au salarié
- Etape n°2 : Respecter la procédure applicable à chaque sanction
  - La procédure applicable aux sanctions mineures
  - La procédure applicable aux sanctions majeures
- Focus sur la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire pour les salariés protégés :
  - Les salariés en arrêt de travail
  - Les salariés en arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle
  - Le cas particulier des salariés en accident du travail ou en maladie professionnelle
  - Les salariées enceintes
  - Les salariés représentants du personnel

#### PARTIE III : LE POUVOIR DE CONTRÔLE DU JUGE

- Le contrôle effectué par le Conseil de prud'hommes
- Les conséquences du contrôle du Conseil de prud'hommes

### 📅 JOUR 2 (3,5 h)

\* ½ journée de recyclage sous forme de questions/réponses et de cas pratiques ;

Les éventuelles interrogations de chacun des participants sont collectées en amont de cette demi-journée.