

Exercer le pouvoir disciplinaire : de la qualification de la faute au licenciement

Une sanction mal qualifiée ou notifiée hors délai est une sanction annulée · et un licenciement fragilisé se chiffre en mois de salaire. Cette journée de perfectionnement vous entraîne à qualifier la faute, dérouler la procédure sans faux pas et calibrer la sanction qui tiendra devant le juge.

 DURÉE 1 jour · 7 h	 FORMAT Présentiel ou distanciel	 NIVEAU ■ ■ ■ Perfectionnement	 SECTEUR Secteur privé
--	---	---	---

OBJECTIFS

- 1 Qualifier la faute (simple, grave, lourde) au regard des critères jurisprudentiels actuels
- 2 Dérouler la procédure disciplinaire en maîtrisant chaque délai : engagement des poursuites, convocation, notification
- 3 Calibrer une sanction proportionnée et juridiquement défendable
- 4 Rédiger des courriers disciplinaires précis, motivés et opposables
- 5 Évaluer le risque prud'homal d'un licenciement disciplinaire avant de le décider

PUBLIC CONCERNÉ

DRH, RRH, juristes d'entreprise, responsables de site et managers expérimentés du secteur privé, amenés à instruire des dossiers disciplinaires ou à décider des sanctions.

PRÉREQUIS

Maîtrise des fondamentaux du droit du travail (ou avoir suivi la formation F12). Une première expérience de la gestion disciplinaire est recommandée.

PROGRAMME

1 Le cadre du pouvoir disciplinaire et la qualification de la faute

- Fondements et limites du pouvoir disciplinaire : règlement intérieur, droits fondamentaux du salarié, vie personnelle
- Distinguer l'insuffisance professionnelle de la faute : un enjeu déterminant pour le régime de la rupture
- Faute simple, faute grave, faute lourde : critères jurisprudentiels, incidences sur le préavis et les indemnités
- Cartographie des fautes par la jurisprudence : abandon de poste, insubordination, violences, indécatesse, usage des outils numériques
- Prescription des faits fautifs : le délai de deux mois (art. L.1332-4), point de départ, faits réitérés, faits anciens invocables

2 Conduire la procédure disciplinaire sans faille

- Enquête préalable et recueil des preuves : loyauté de la preuve, témoignages, données numériques
- Mise à pied conservatoire : conditions, articulation avec la procédure, distinction avec la mise à pied disciplinaire
- Convocation à l'entretien préalable : mentions obligatoires, délais, assistance du salarié
- Entretien préalable : conduite de l'entretien, écoute des explications, erreurs à ne pas commettre
- Notification de la sanction : délais impératifs, motivation de la lettre, précision des griefs et possibilité de les compléter

Exercer le pouvoir disciplinaire : de la qualification de la faute au licenciement

PROGRAMME

SUITE

3 Choisir la sanction et sécuriser le licenciement disciplinaire

- L'échelle des sanctions : avertissement, mise à pied disciplinaire, mutation, rétrogradation (et l'accord du salarié), licenciement
- Proportionnalité et individualisation : le contrôle du juge, la prise en compte de l'ancienneté et du passé disciplinaire
- Règle non bis in idem et épuisement du pouvoir disciplinaire : une même faute ne se sanctionne qu'une fois
- Contentieux du licenciement disciplinaire : contestation de la cause réelle et sérieuse, barème d'indemnisation (art. L.1235-3), cas de nullité échappant au barème
- Provisionner le risque : méthode d'évaluation du coût d'un contentieux avant la décision de licencier

4 Ateliers pratiques : qualifier, rédiger, décider

- Exercices de qualification sur une série de dossiers disciplinaires inspirés de cas réels
- Rédaction guidée d'une convocation et d'une lettre de notification de licenciement pour faute grave
- Simulation de décision : choix collégial de la sanction sur dossiers contradictoires
- Auto-diagnostic des pratiques disciplinaires de chaque participant

LES POINTS FORTS

- ✓ Animation par un avocat plaçant régulièrement devant les conseils de prud'hommes
- ✓ Chronologie de procédure prête à l'emploi avec tous les délais impératifs
- ✓ Modèles commentés de convocation, de mise à pied et de lettre de licenciement
- ✓ Grille d'évaluation du risque prud'homal utilisable avant chaque décision de sanction

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- ✓ Exposés juridiques centrés sur la jurisprudence récente de la chambre sociale
- ✓ Exercices de qualification de fautes sur dossiers reconstitués
- ✓ Ateliers de rédaction de courriers disciplinaires avec correction individualisée
- ✓ Analyse de risque prud'homal sur cas concrets chiffrés
- ✓ Échanges sur les dossiers disciplinaires rencontrés par les participants

ÉVALUATION

Questionnaire de positionnement en amont, QCM de validation des acquis (15 questions) en fin de formation, évaluation à chaud, puis évaluation à froid à J+90 sur la mise en pratique.

FINANCEMENT

OPCO, plan de développement des compétences, plan de formation de l'employeur public. Devis et programme fournis pour votre demande de prise en charge.

ACCESSIBILITÉ

INLECIA s'engage à rendre ses formations accessibles aux personnes en situation de handicap. Un référent handicap étudie avec chaque participant les adaptations nécessaires. Toute demande peut être formulée dès l'inscription.