

## LE POUVOIR DISCIPLINAIRE

### Présentation :

Le droit disciplinaire institué par la loi du 4 août 1982 tout en reconnaissant à l'employeur un pouvoir spécifique, celui de sanctionner le salarié fautif, protège ce dernier des abus éventuels.

Ce droit s'impose dans toutes les entreprises du secteur privé, quelle que soit leur activité, leur taille, l'ancienneté ou la qualification du salarié.

C'est la définition de la sanction disciplinaire par le code du travail qui permet de connaître le cadre juridique du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Selon le code du travail « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ». (article L 1331-1 du code du travail).

Sa mise en œuvre dans l'entreprise est l'occasion de faire un point sur les dernières évolutions du droit disciplinaire.

En effet, le contrôle du droit disciplinaire représente une part importante des contentieux portés devant les Conseils de prud'hommes, litiges souvent causés par des erreurs sur le constat de la faute et sur l'exercice de son droit disciplinaire par l'employeur.

En effet, même si les règles sont assouplies, de nombreux pièges restent à éviter.

### Publics visés :

DRH – RRH – Assistant(e) RH – Juriste en droit social – manager.

### Prérequis :

Aucun prérequis n'est nécessaire au regard des fonctions exercées.

### Objectifs :

A l'issue de la formation, les participants seront capables :

- D'identifier les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier solide,
- De mener un entretien de recadrage utile et respecter sa marge de manœuvre,

- D'identifier les risques liés à la mise en œuvre du pouvoir disciplinaire pour les prévenir en amont.

**Durée :**

4 heures.

**Modalités et délais d'accès :**

Les inscriptions seront closes à J-7 pour les formations dispensées en présentiel et à J-1 pour les formations à distance. Sous réserve du nombre de places disponibles.

**Tarifs :**

Abonné au cabinet Talliance Avocats : 300€ (Euros) HT par participant.

Non abonné au cabinet Talliance Avocats : 400€ (Euros) HT par participant.

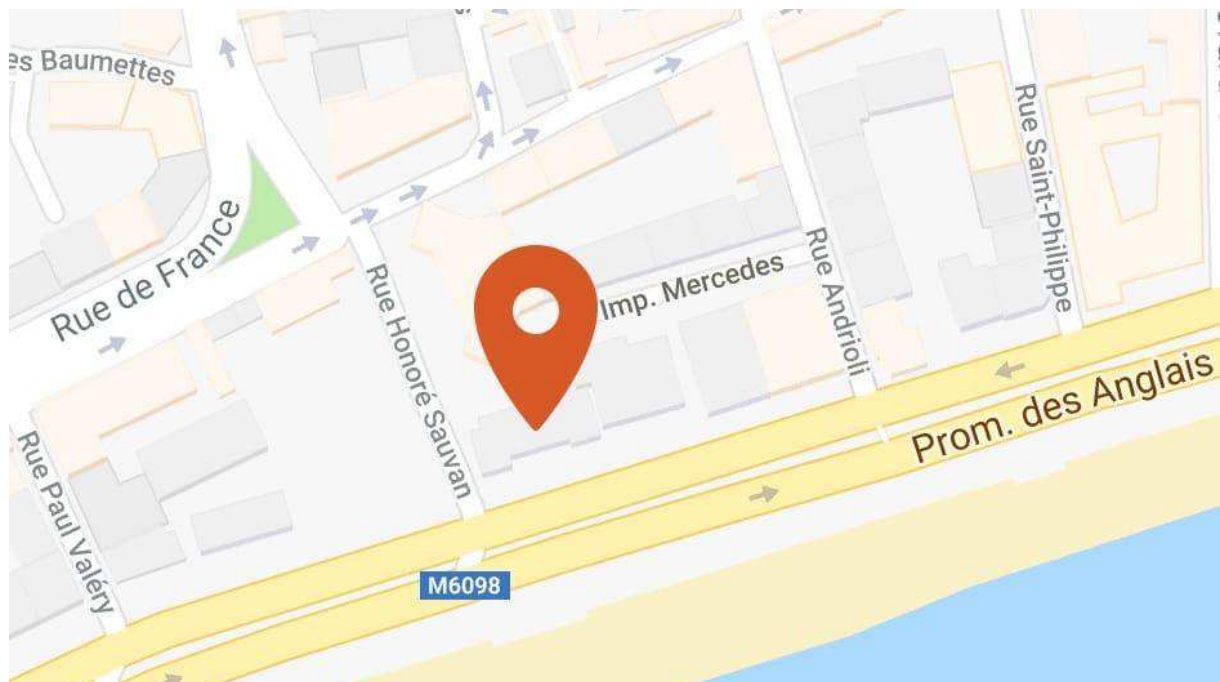
**Contacts :**

**Talliance avocats** – 57 Promenade des Anglais – 06 048 nice Cédex 1

Tél : 04.93.44.30.50 – [contact@talliance-avocats.fr](mailto:contact@talliance-avocats.fr)

<http://www.talliance-avocats.fr/contact/>

**Plan d'accès :**



**Talliance avocats** – 57 Promenade des Anglais – 06 048 Nice Cédex 1

Tél : 04.93.44.30.50 – [contact@talliance-avocats.fr](mailto:contact@talliance-avocats.fr)

**Méthodes pédagogiques mobilisées :**

- Moyens pédagogiques : support de cours papier et/ou vidéo. Apports théoriques et pratiques, méthodes participatives, prise de paroles, travail en groupe ou sous-groupe.
- Intervenante : Maître Nathalie Koulmann – Avocate inscrite au Barreau de Nice.

**Programme :**
**1. Identifier les comportements fautifs et connaître l'échelle des sanctions**

- Définir la faute
- Constater la faute
- Analyser le comportement fautif pour qualifier la faute
- Connaître l'échelle des sanctions et choisir la sanction adaptée.

**2. Maîtriser la procédure disciplinaire**

- Quand mettre en place une procédure disciplinaire ?
- Les étapes de la procédure
- Signification et mise en œuvre de la sanction
- Les sanctions et la transaction.

**Modalités d'évaluation :**

- En amont de la formation : les fonctions exercées des participants sont vérifiées lors de l'analyse des besoins.
- Pendant la formation : la formatrice va proposer des quizz ainsi que la rédaction d'une lettre de licenciement, lui permettant d'évaluer les acquis des stagiaires.
- A la fin de la formation : une attestation individuelle de formation ou un certificat de réalisation est remis aux participants.

A chaud, dès la fin de la formation un questionnaire de satisfaction vous est proposé pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation.

Par la suite, 40 jours après la formation, un second questionnaire vous est proposé pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail.

**Accessibilité aux personnes en situation de handicap :**



Pour les candidats dont la situation le nécessite, notre référente handicap est disponible pour envisager les possibilités d'aménagement de la formation et/ou de la certification à travers un projet personnalisé de formation.

Notre référente handicap : Mme Isabelle Belalem - Tél : 04.93.86.05.12 – Mail : [ibelalem@talliance-avocats.fr](mailto:ibelalem@talliance-avocats.fr)

- Les stagiaires participants aux formations sur leur lieu de travail, la mise en place des moyens techniques relatifs à l'accueil des personnes présentant un handicap est à la charge de l'établissement d'accueil.
- Les moyens d'encadrement seront adaptés en fonction du handicap du stagiaire afin de répondre au mieux à celui-ci et d'offrir une formation de qualité.
- Le référent de l'établissement client devra nous faire part en amont de la participation d'un stagiaire en situation de handicap afin que les solutions les plus adaptées puissent être mises en œuvre.

**Chiffres clés réalisés en 2021 :**

Les indicateurs des résultats relatifs au nombre de participants, au taux de réussite et taux de satisfaction ne seront communiqués qu'à partir du deuxième semestre 2022.