

ALLEN & OVERY

ARE YOUR DISCIPLINARY SANCTIONS LEGAL?

Focus on the wording of disciplinary sanctions so as to guarantee their assessable nature.

The possibility for an employer to put in place other disciplinary sanctions than the ones provided for in the Labour Code clearly exists since the Court of Cassation's decision of 2 July 2015.

Collective bargaining agreements, employment contracts or internal policies may thus foresee a list of disciplinary sanctions. However, the list of disciplinary sanctions is often drafted in a succinct manner. In a decision of 30 March 2017, the Court of Appeal annulled the disciplinary sanction taken against an employee after concluding that the wording used for the sanction in the collective bargaining agreement, namely the « demotion to a lower level of remuneration », was too vague and unclear to enable the employee to anticipate the severity of the sanction which may be imposed on him.

Hence, it was decided that a disciplinary sanction must be assessable, i.e. it must be possible to determine a disciplinary sanction according to predetermined criteria which are sufficiently precise to enable the employee concerned to predict the importance of the sanction he may incur in case of proven misconduct.

Providing a catalogue of sanctions according to the seriousness of the misconduct committed can also contribute to the serious nature of such misconduct. Despite having been warned, the employee commits an act that may result in sanctions.

For the sake of good order, it makes no doubt that the legality of disciplinary sanctions that are drafted in a sufficiently precise way do not exempt the employer from complying with the procedure regarding the modification of a substantial provision of the employment contract.

In order to avoid the risk of a disciplinary sanction being null and void, it is recommended to verify beforehand whether the wording of the envisaged disciplinary sanctions is sufficiently precise, particularly regarding the sanction of a demotion with a salary reduction. In that case, a lower limit to the demotion and a reference to a duration in the application of the sanction seem important to meet the precision requirements of the principle of legality of penalties which also applies to disciplinary sanctions.

ALLEN & OVERY

VOS SANCTIONS DISCIPLINAIRES SONT-ELLES LEGALES ?

Focus sur la formulation des sanctions disciplinaires afin d'en garantir leur caractère évaluable.

La possibilité pour un employeur de prévoir d'autres sanctions disciplinaires que celles prévues par le Code du travail ne fait plus de doute depuis une décision de la Cour de Cassation du 2 juillet 2015.

Convention collective, contrat de travail ou encore règlement intérieur peuvent ainsi prévoir une liste de sanctions disciplinaires à prononcer. Cependant, souvent la liste des sanctions disciplinaires est rédigée de manière succincte. Dans une décision du 30 mars 2017, la Cour d'appel a annulé la sanction disciplinaire prise à l'égard d'un salarié après avoir conclu que le libellé de la sanction dans la convention collective, à savoir la « *rétrogradation dans une classe de rémunération inférieure* » est trop vague et imprécise pour permettre au salarié de prévoir la sévérité de la sanction susceptible de lui être infligée.

Ainsi, il a été jugé qu'une sanction disciplinaire doit être évaluable, c'est-à-dire, pouvoir se déterminer en fonction de critères préétablis suffisamment précis pour permettre au salarié concerné de prévoir l'importance de la peine qu'il risque d'encourir en cas de manquement avéré.

Le fait de prévoir un catalogue de sanctions suivant la gravité des fautes commises peut par ailleurs contribuer au caractère de gravité d'une telle faute. Le salarié, bien qu'étant averti, commet un agissement susceptible d'être sanctionné.

A titre de précision, il est évident que la légalité des sanctions disciplinaires formulées de manière suffisamment précise ne décharge pas un employeur de respecter, le cas échéant, la procédure de modification d'une clause substantielle du contrat de travail.

En amont, afin d'éviter le risque de se voir reprocher la nullité d'une sanction disciplinaire, il est recommandé de vérifier si la formulation des sanctions disciplinaires envisagées est suffisamment précise et spécialement celle d'une rétrogradation avec diminution de salaire. Dans ce cas, une limite inférieure de la rétrogradation et une référence à la durée dans le temps de l'application de la sanction semblent importantes pour répondre aux exigences de précision du principe de légalité des peines applicable également aux sanctions disciplinaires.