

La mise en oeuvre de telles mesures se fait nécessairement en collaboration entre la hiérarchie et le gestionnaire des ressources humaines

**REGLEMENT INTERIEUR : partie IV sanctions disciplinaires.
Echelle des sanctions par ordre croissant de gravité :**

NATURE DE LA SANCTION		CONVOCATION	ENTRETIEN	MISE EN OEUVRE DE LA SANCTION	
Mise en garde avec remise d'un écrit	écrit mais ne comptant pas comme un avertissement	5 jours ouvrables avant l'entretien	ENTRETIEN PREALABLE OBLIGATOIRE	La sanction doit faire l'objet d'une décision écrite et motivée.	
Avertissement	réprimande écrite				
Mise à pied disciplinaire	suspension temporaire du contrat sans rémunération : impossibilité de travailler et absence de rémunération.	OBLIGATOIRE	L'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.	La décision écrite est remise en mains propres contre décharge ou adressée par lettre recommandée dans le délai d'1 mois à compter du jour fixé pour l'entretien. En cas de licenciement, la lettre recommandée s'impose.	
Mutation disciplinaire	changement de poste	Document écrit			
Rétrogradation = déclassement	affectation à un emploi de classement inférieur avec diminution de la rémunération	Mentions obligatoires : motif, date, heure, lieu			
Rétrogradation avec mutation disciplinaire	affectation à un poste différent et de niveau inférieur	rappel que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.			
Licenciement pour cause réelle et sérieuse	rupture du contrat au terme du préavis avec indemnité de lic. et éventuellement ICCP	Elle est remise en mains propres contre décharge ou adressée par lettre recommandée.			La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.
Licenciement pour faute grave	rupture du contrat sans préavis, ni indemnité de licenciement, mais éventuellement ICCP				
Licenciement pour faute lourde	rupture immédiate du contrat sans indemnités de préavis, ni de licenciement, ni ICCP				
Rupture immédiate du préavis	faute grave commise en cours de préavis : indemnité de licenciement				

DELAI MAXIMUM DE MISE EN OEUVRE D'UNE SANCTION

----->
DELAI DE 2 MOIS
A COMPTER DU JOUR OU L'EMPLOYEUR
A EU CONNAISSANCE DES FAITS :
de la convocation à la mise en oeuvre de la sanction.

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative de l'employeur **pour une cause autre qu'économique.**

Il est vivement recommandé de contacter le Gestionnaire des Ressources Humaines lorsqu'une telle mesure est envisagée.

Ci-après très brièvement, les grands principes

Néanmoins, certains salariés bénéficient de garanties particulières, voire pour certains il est interdit de les licencier pour une période donnée.

Le licenciement peut avoir pour origine des causes tenant à la personne du salarié. Les faits reprochés doivent lui être personnellement imputables et avoir lieu à l'occasion de l'exécution de son contrat.

- ↳ Motifs justifiant le licenciement :
- motif réel, c'est-à-dire existant, exact, objectif
 - sérieux,

- ↳ Procédure :
- Formalisme et délais obligatoires :
- convocation
 - entretien
 - lettre

Le Code du travail et la jurisprudence distinguent trois sortes de fautes :

- ***La cause réelle et sérieuse,***
- ***La faute grave,***
- ***La faute lourde.***

(cf. tableau récapitulatif en page 24/1-A)