



## **ACCOMPAGNER LES SALARIES – SANCTIONS DISCIPLINAIRES - DISCRIMINATION**

Que faire en cas de sanctions disciplinaires ?

Quels sont les recours possibles en cas de discrimination ?

Cette formation vous fera découvrir les droits et les obligations de chaque partie en cas de litiges entre employeurs et salariés.

### **Objectif :**

- Clarifier le pouvoir disciplinaire de l'employeur et faire respecter les procédures
- Identifier les sanctions applicables et les recours possibles du salarié
- Les discriminations depuis les ordonnances Macron
- Maîtriser les relations avec les acteurs externes à l'entreprise (drets, carsat, défenseur des droits...)

### **Méthodes pédagogiques**

- Pédagogie participative alternée avec des apports théoriques illustrés par des cas pratiques
- Atelier : rédaction de courrier type

### **Modalités d'évaluation :**

- Le séquençage pédagogique est tel qu'il comporte une phase de découverte, une phase de démonstration, une phase d'application puis une phase d'évaluation pour chaque rubrique. L'évaluation se fait donc de manière continue, les échanges au sein du groupe, les questions réponses et les quizz sont autant d'outils d'évaluation.

### **Public :**

- Membre CSE
- Délégué syndical

**Prérequis :** aucun

**Durée :** 2 jours - 14 heures

## PROGRAMME

### **Clarifier le champ d'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur**

- Un pouvoir encadré par le Code du travail, le code civil, le code pénal et les conventions collectives
- Les interlocuteurs internes et externes (Prud'hommes, Inspections du travail...)

### **Analyser le comportement fautif pour apprécier la gravité de la faute**

- Reconnaître ce qui peut être constitutif d'une faute
- Distinguer les différents types de faute
- Comment et quand contester qu'un salarié a commis une faute
- Qui conteste la faute ?
- Quels sont les moyens licites pour contester une faute ?

### **Sanction du salarié**

- Maîtriser les critères d'évaluation de la gravité de la faute
- Déterminer les sanctions en fonction de la gravité de la faute
- La sanction des fautes relevant du règlement intérieur et de la charte informatique
- Les autres fautes pouvant être sanctionnées :
  - usage des outils de communication et de correspondance au sein de l'entreprise
  - comportement du salarié : verbal, vestimentaire, les signes religieux et l'insubordination active/passive...

### **Comment réagir ? Comment contester ?**

- Usage des outils de communication et de correspondance au sein de l'entreprise

### **Les procédures**

- Ce qui ne relève pas de la sanction : observations, remarques, rappels à l'ordre, réprimandes
- L'échelle des sanctions : de l'avertissement au licenciement pour faute lourde

### **Les limites à ne pas franchir**

- La procédure allégée : avertissement ou blâme
- La procédure avec entretien préalable : du blâme au licenciement pour faute lourde
- Les délais de notification de la sanction disciplinaire
- Les conséquences des sanctions pour les salariés
- Savoir articuler une procédure conventionnelle avec une procédure légale
- Un salarié peut-il refuser une sanction ?



- Peut-on sanctionner un salarié protégé ?

### **Les recours du salarié**

- Bien évaluer la proportionnalité de la sanction et de la faute
- Limites procédurales : non cumul des sanctions, prescriptions, sanctions pécuniaires
- Le respect des droits et libertés du salarié.

### **Le cadre légal relatif aux discriminations au travail**

- Comprendre les notions utilisées autour de la diversité et de la discrimination
- Cerner le contexte juridique et institutionnel de la discrimination
- Identifier les organismes de référence et leurs rôles
- Comprendre les risques de poursuite au conseil des Prud'hommes et au pénal
- Connaître les accords d'entreprise sur la non-discrimination : handicap, parité, égalité professionnelle, seniors...

### **Prévenir la discrimination dans l'évolution de carrière**

- S'assurer du respect de la non-discrimination à tous les stades de la gestion de l'évolution de carrière
- Identifier les points de vigilance
- Contrôler les pratiques et process de l'évolution de carrière au sein de l'entreprise : mobilité, promotion, salaire...
- Vérifier l'articulation de la lutte contre la discrimination et promotion de la diversité aux différents niveaux de l'entreprise

### **Evaluer les phénomènes d'inclusion et d'exclusion**

- Identifier les situations ressenties comme discriminatoires : propos, comportements, communications écrites et orales
- Prendre consciences de comportement d'exclusion

**Atelier :** écriture des différentes lettres types