

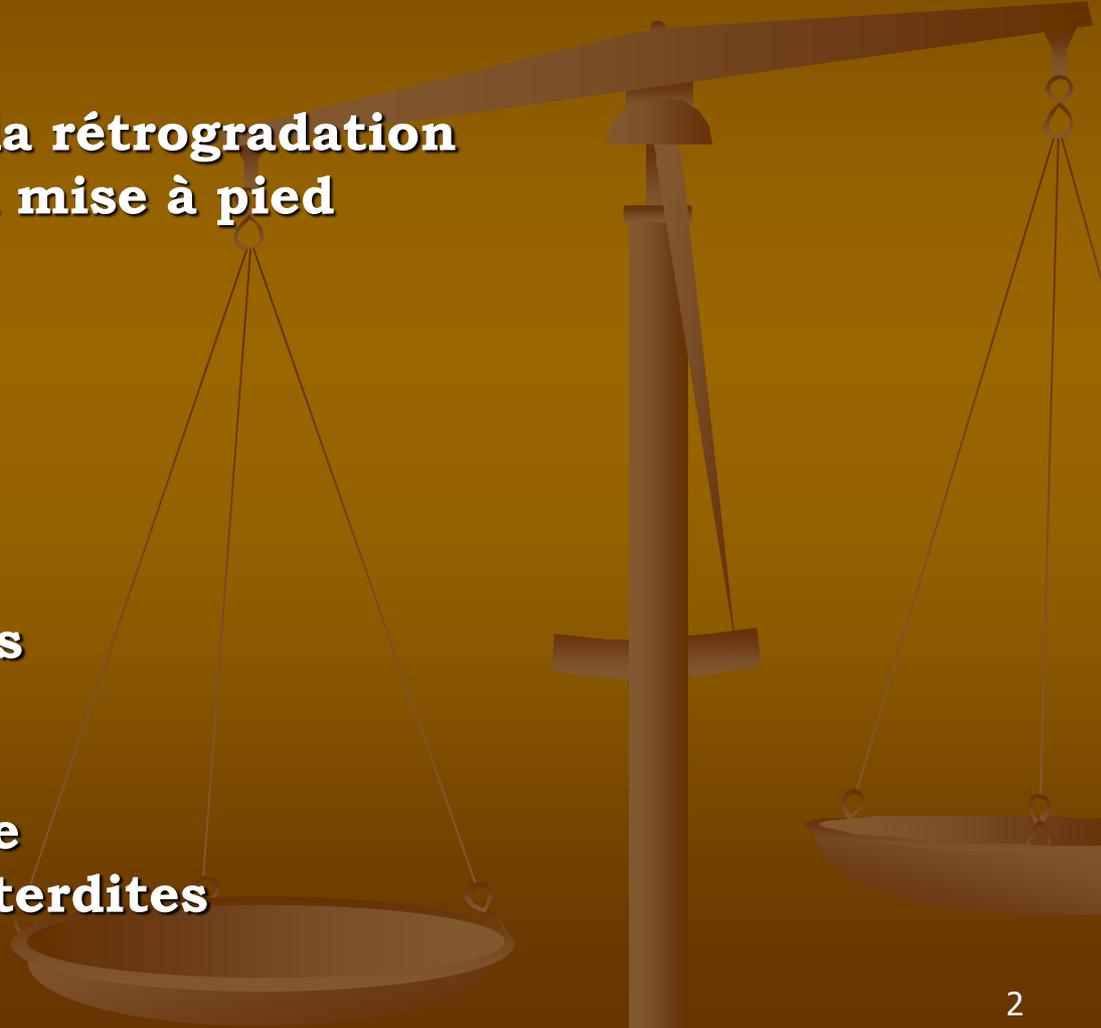
Les sanctions en droit sociale



Présenté par: salma sekkat

Belhassan najette

Plan



Introduction

Sanctions lourdes

**La mutation ou la rétrogradation
licenciement/La mise à pied**

Sanctions mineurs

**L'avertissement
Le blâme**

Les sanctions

**Sanctions pénales
Sanctions civiles**

Sanctions disciplinaire

**Les sanctions interdites
les délais**

Introduction

- **Le droit du travail est constitué d'un ensemble de règles qui s'appliquent en un temps et en un lieu donné. Il s'inspire des règles écrites et non écrites, tel est le cas des coutumes, pour s'adapter aux évolutions sociales de notre société, ces sources sont d'ordre interne et international**
- **En ce qui concerne les sanctions c'est une mesure qui frappe le non-respect de la règle de compétence ou de procédure.**
- **Son objectif Il convient de les classer, en fonction de leur régime et de leurs conséquences parfois désastreuses sur la réalisation effective des droits.**

Sanctions lourdes

La sanction varie en fonction de la faute et l'échelle des sanctions figure en principe dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Il peut s'agir d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'une mutation, ou enfin d'un licenciement.

La mutation

La mutation est le placement du salarié fautif, sur un autre poste, une autre fonction ou dans une autre société, établissement appartenant au groupe. En cas de refus du salarié, l'insubordination est caractérisée, et peut être appréciée par l'employeur comme une cause réelle et sérieuse de licenciement. Attention, si la mutation est supérieure à 50 kilomètres, il y a modification du contrat de travail, il faudra donc obligatoirement l'accord du salarié (sauf si son contrat de travail comporte une clause de mobilité).

La rétrogradation

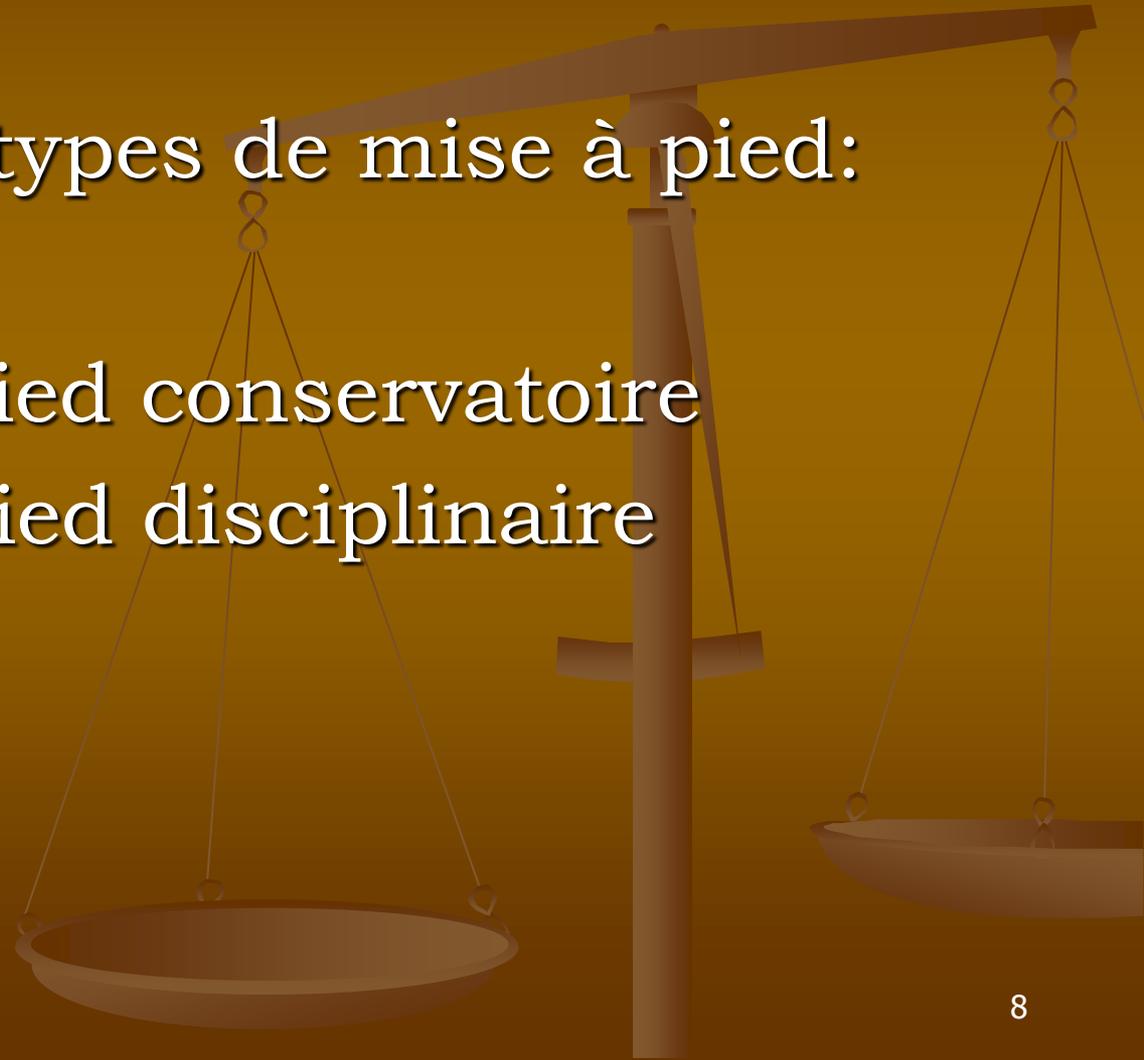
- C'est la perte de responsabilités du salarié, ou changement de classification (pour une classification inférieure). Ces modifications s'accompagnent souvent d'une baisse de salaire. Cette baisse ne constitue pas pour autant une sanction pécuniaire illicite, ni une double sanction. Une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée, il faut son accord exprès. Cependant, en cas de refus du salarié, l'employeur peut dans le cadre de son pouvoir disciplinaire prononcer une sanction autre aux lieu et place de la sanction refusée Arrêt du 16 juin 1998.

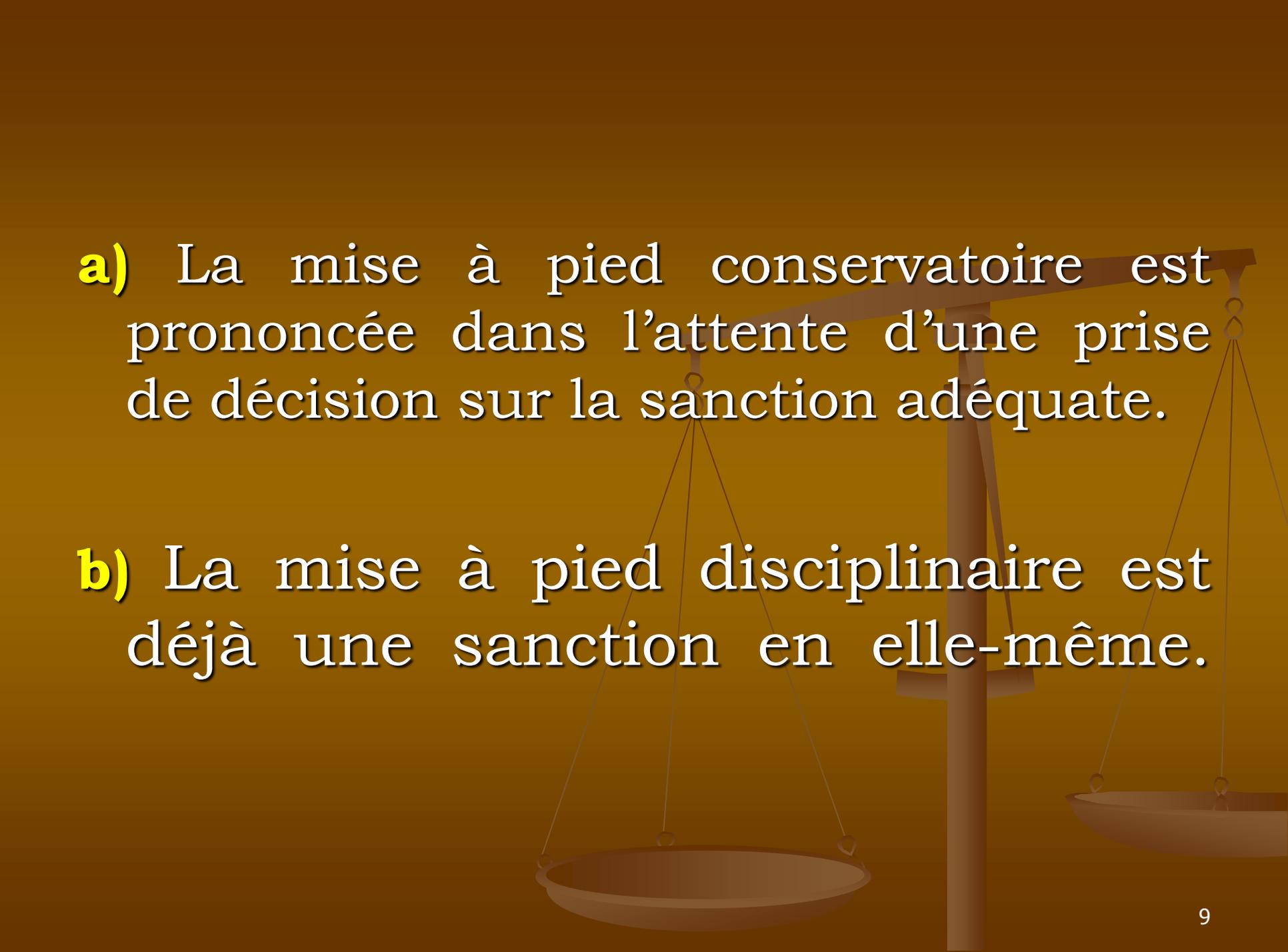
Licenciement

L'employeur peut dans le cadre de son pouvoir de direction prendre des sanctions à l'égard du salarié. De la sanction la plus légère, le blâme et l'avertissement, à la sanction la plus sévère, le licenciement pour faute lourde, la sanction doit être justifiée et l'employeur doit respecter une procédure.

La mise à pied

- Il existe deux types de mise à pied:
 - a)** La mise a pied conservatoire
 - b)** La mise à pied disciplinaire





a) La mise à pied conservatoire est prononcée dans l'attente d'une prise de décision sur la sanction adéquate.

b) La mise à pied disciplinaire est déjà une sanction en elle-même.

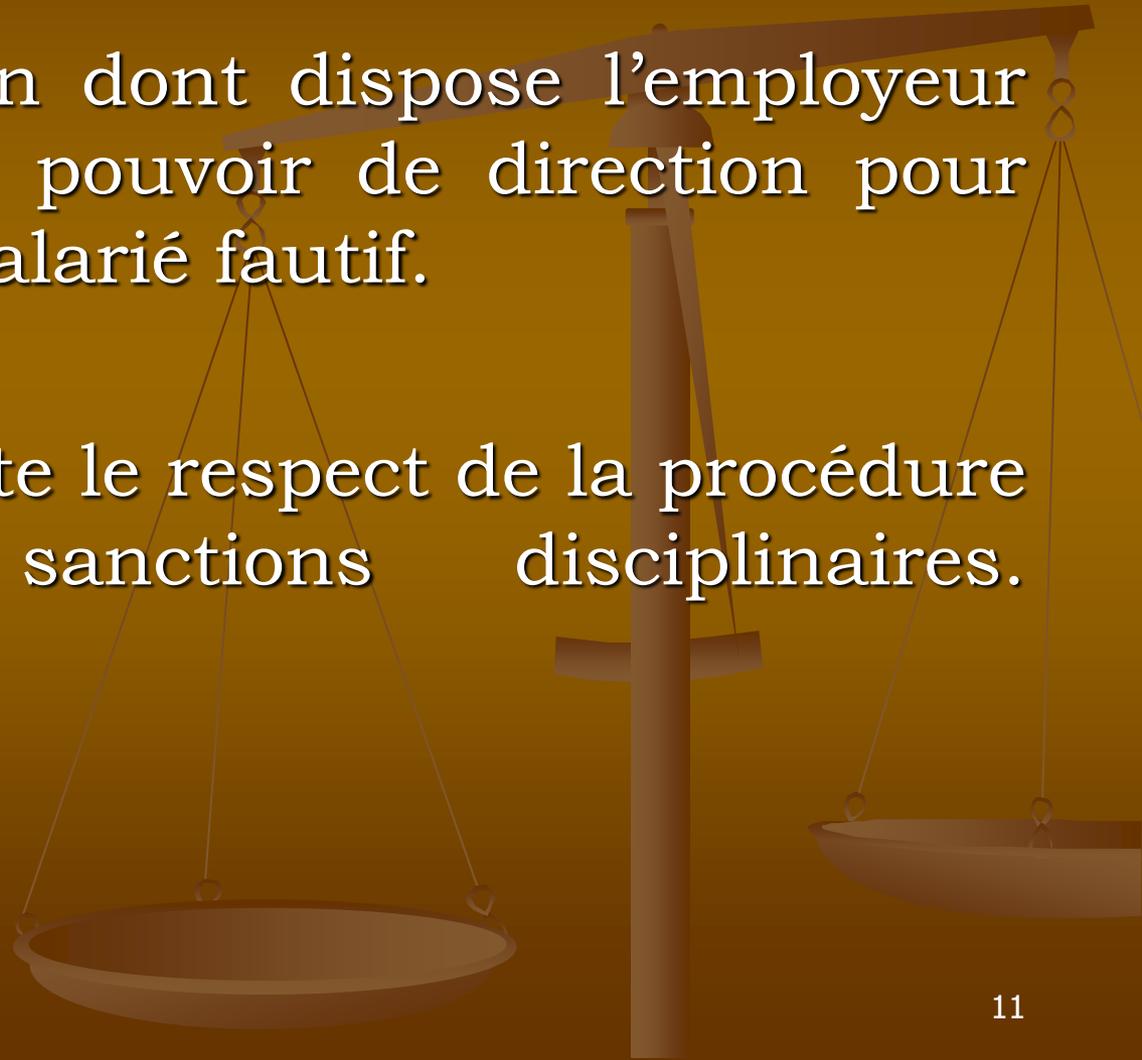
Sanctions mineurs

Avertissement

- Il s'agit d'une lettre qui réprime le comportement fautif du salarié et l'invite à faire des efforts.
- L'avertissement est une sanction mineure. Mais lorsqu'il est inscrit dans le dossier du salarié, on ne peut plus le considérer vraiment comme une sanction mineure puisqu'il pourra avoir des conséquences sur son avenir professionnel.

Blame

- Est une sanction dont dispose l'employeur en vertu de son pouvoir de direction pour sanctionner un salarié fautif.
- Le blâme nécessite le respect de la procédure propre aux sanctions disciplinaires.



Les sanctions

a. Sanctions pénales

Le Code Pénal distingue, selon la gravité des sanctions, 3 grandes catégories d'infractions :

➤ Les crimes :

Ce sont les infractions les plus graves et les peines qui les sanctionnent varient :

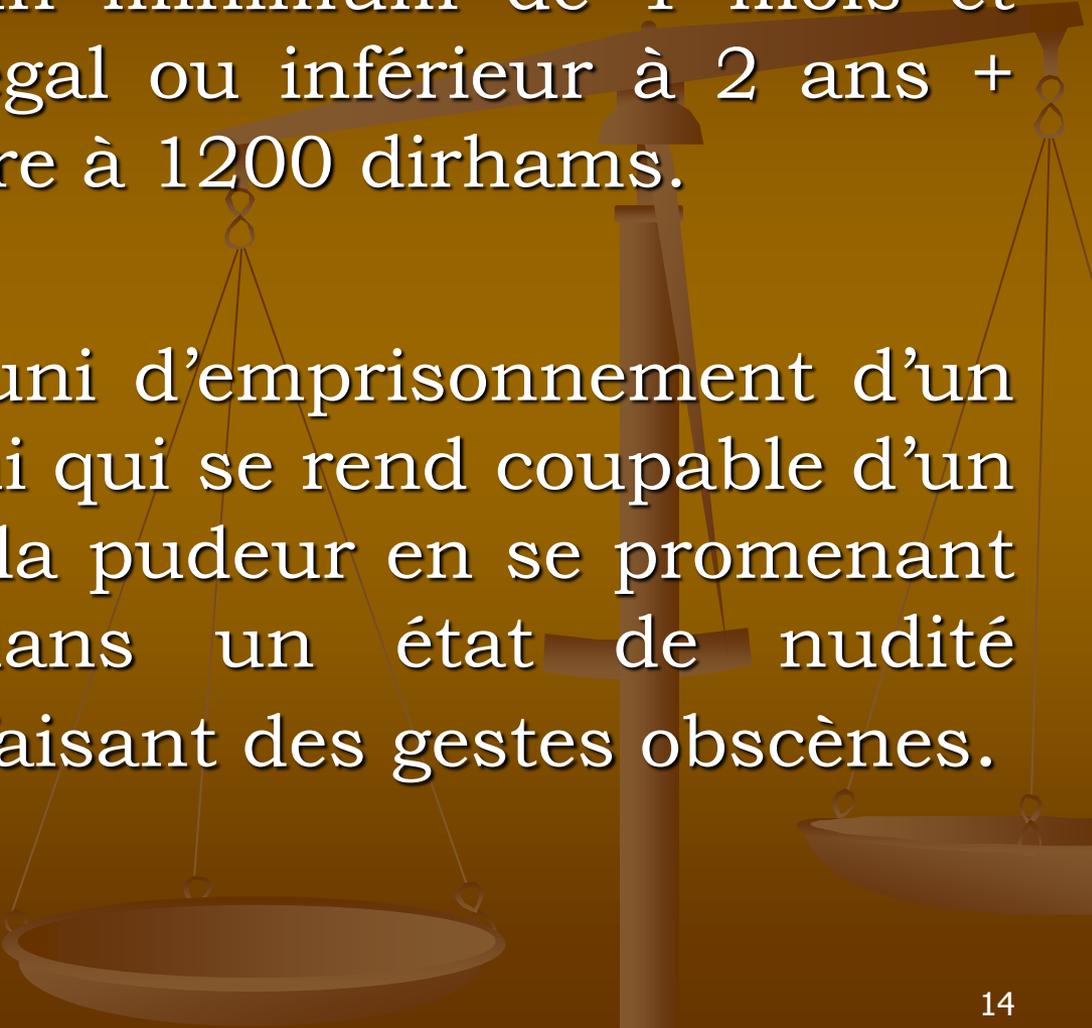
la dégradation civique, la peine capitale, la réclusion perpétuelle et la réclusion à temps (5 à 30 ans). Exemple : le meurtre commis avec préméditation .

Les délits :

Ce sont des infractions de gravité moyenne et ils sont de deux sortes :

Délits correctionnels : Ils font appel à des peines d'emprisonnement dont la durée est comprise entre 2 et 5 ans.

Exemple : est puni d'emprisonnement d'un an à 5 ans + amende celui qui « par fraude, violences ou menaces, enlève une femme mariée, la détourne ou la déplace... des lieux où elle était placée ».



Délits de police : La peine d'emprisonnement encourue est d'un minimum de 1 mois et d'un maximum égal ou inférieur à 2 ans + amende supérieure à 1200 dirhams.

Exemple : est puni d'emprisonnement d'un mois à 2 ans celui qui se rend coupable d'un outrage public à la pudeur en se promenant dans la rue dans un état de nudité volontaire ou en faisant des gestes obscènes.

Les contraventions :

Ce sont les infractions les moins graves qui donnent lieu à des sanctions assez légères : une amende de 30 à 1200 dirhams et (ou) une courte détention. Exemple : le stationnement illicite n'est puni que d'une simple amende.

b. Les sanctions civiles

Elles sont plus fréquentes et on peut les répartir en deux grandes catégories selon l'effet recherché :

La réparation :

L'inobservation de la règle de droit dans les relations qui s'établissent entre les particuliers provoque un déséquilibre. Les sanctions civiles se proposent de réduire ce déséquilibre à travers

Nullité des actes juridiques viciés :

C'est une grave sanction. Elle vise sans doute à priver, pour l'avenir, un acte contraire à la loi de tout effet. Elle se propose aussi d'effacer tous les produits par cet acte dans le passé. Exemple : les actes de gestion accomplis par des personnes en état de démence ou de prodigalité.

Dommmages-intérêts :

Toute personne qui occasionne par son comportement un dommage à autrui engage sa responsabilité. La réparation du préjudice subi par la victime consiste précisément à lui attribuer une somme d'argent ou des dommages intérêts.

La contrainte :

Il faut distinguer suivant que la contrainte provoquée est de 2 ordres :

Directe : Certaines sanctions civiles exercent une contrainte directe sur la personne elle-même. Exemple : la personne qui occupe un local sans pouvoir justifier d'un contrat écrit ou verbal de location risque de faire l'objet d'une mesure d'expulsion.

Indirecte : La sanction s'exerce non contre la personne elle-même mais contre ses biens.

Exemple : si un débiteur refuse de payer ses dettes, il sera possible à la suite d'un jugement de condamnation de procéder à la saisie de ses biens et de les vendre aux enchères publiques.

- Les différentes sanctions qui s'appliquent au sein de l'entreprise doivent être répertoriées dans le règlement intérieur, (lorsque l'entreprise en a un). Elles sont généralement classées dans un ordre croissant (avertissement/blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).

Sanctions disciplinaires

a. Définition

La sanction disciplinaire est un acte unilatéral pris par le chef d'entreprise pour sanctionner le comportement fautif du salarié. L'employeur a un droit de sanction quels que soient son activité, et le nombre de salarié.

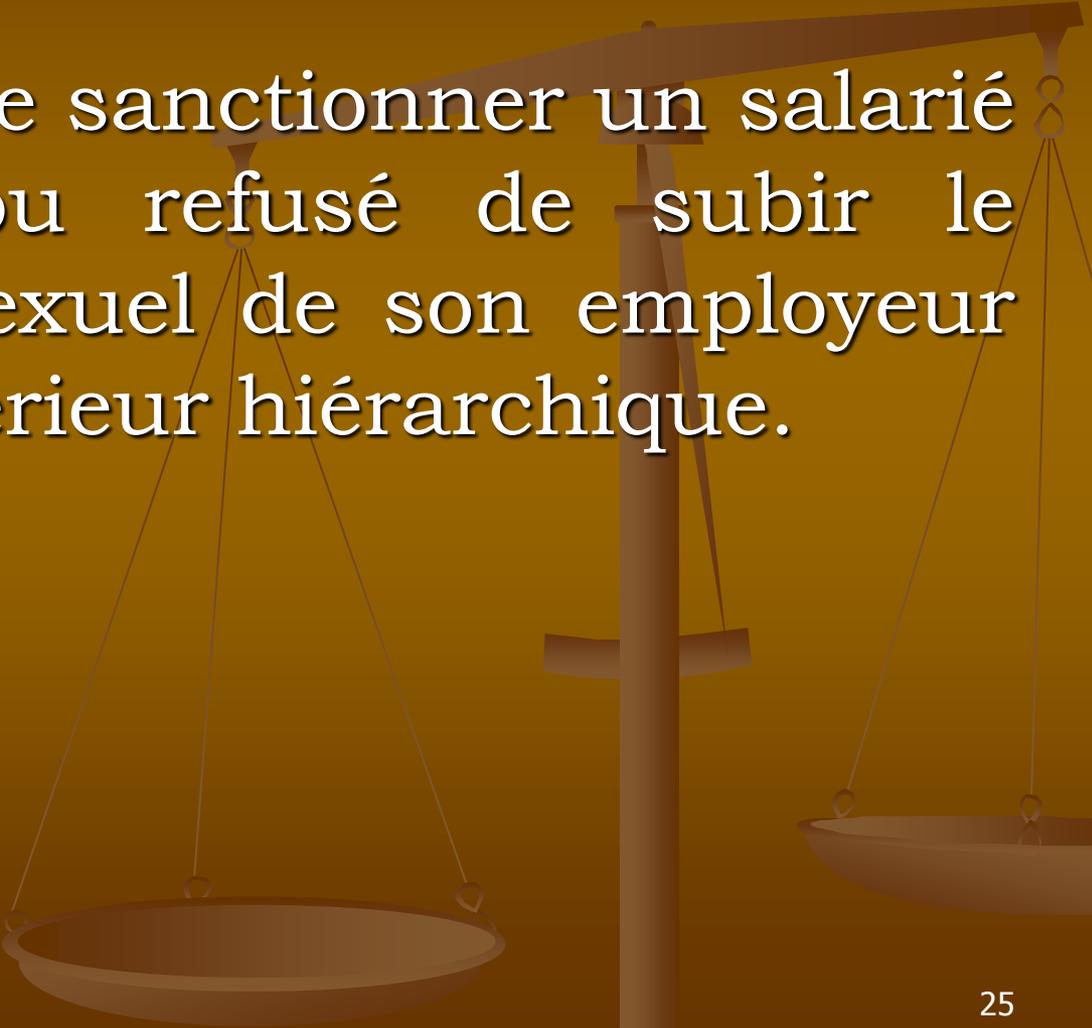
b. Conditions

L'employeur ne peut pas prendre une autre sanction que celles qui figurent dans le règlement (le cas échéant).

- L'employeur doit respecter une procédure.
- Le salarié doit avoir fait un acte positif ou une obtention volontaire.

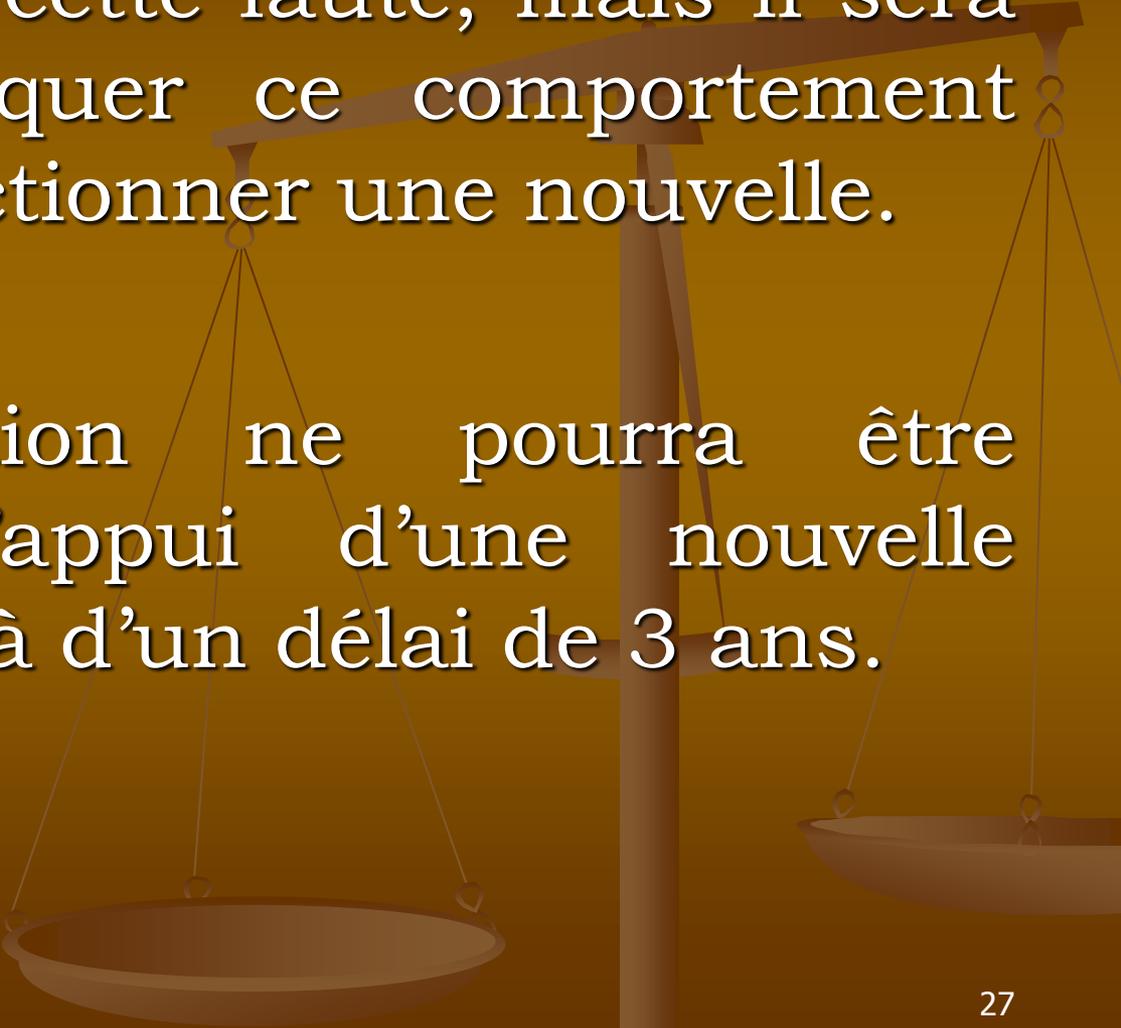
Les sanctions interdites

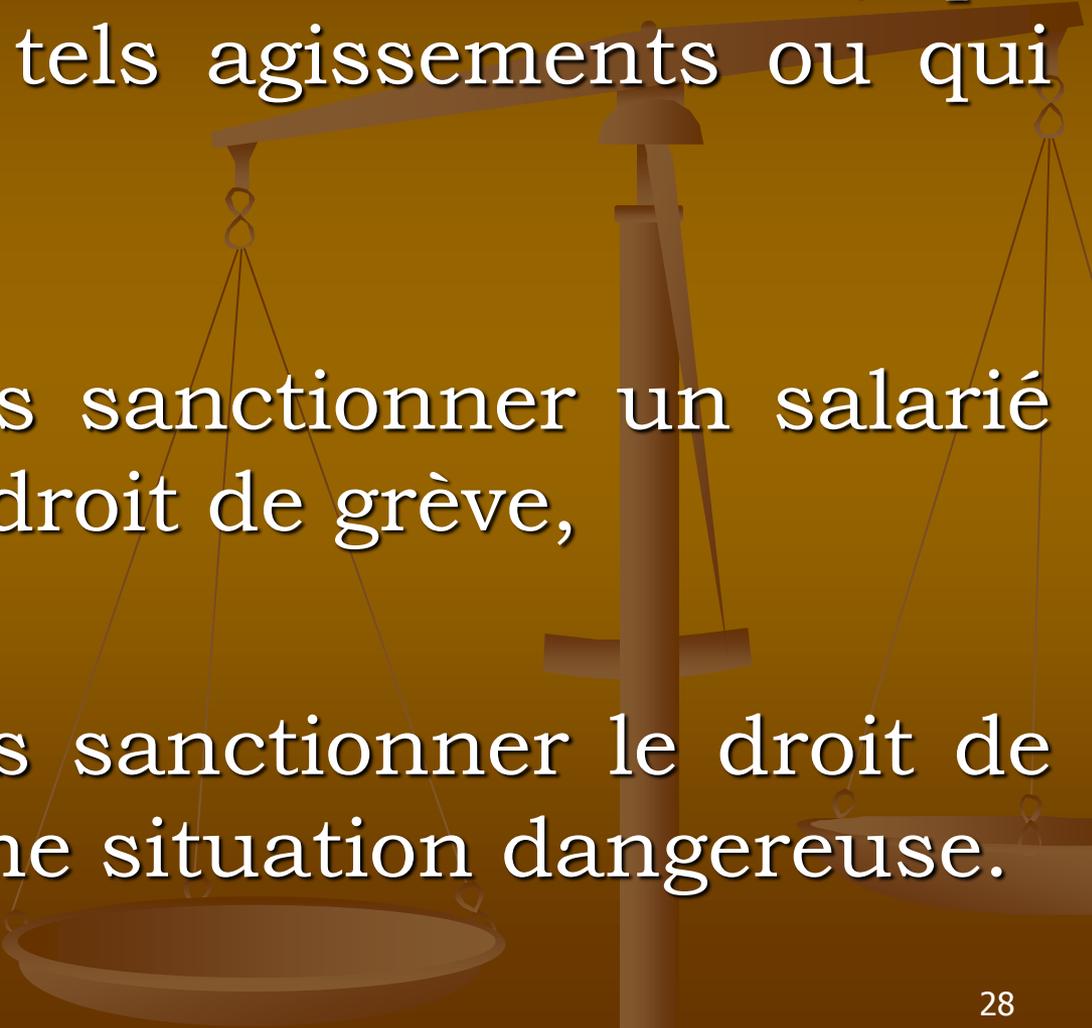
- Les sanctions discriminatoires : L'employeur ne peut sanctionner un salarié en fonction de ses mœurs, de son appartenance à un groupe, de son sexe, de sa religion...
- Les retenues sur salaires, de même que les amendes sont interdites . Un employeur ne peut pas prendre de sanctions pécuniaires, toutefois, en cas de rétrogradation, une baisse de salaire est licite. Une sanction peut avoir des conséquences pécuniaires, mais ne doit pas être la sanction première (ex : mise à pied).

- 
- Il est interdit de sanctionner un salarié qui a subi ou refusé de subir le harcèlement sexuel de son employeur ou de son supérieur hiérarchique.

Les délais

- L'employeur dispose de deux mois à partir de la découverte des faits pour sanctionner.
- Le délai de deux mois ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a une connaissance exacte et complète des faits, et non à partir de la date des faits eux-mêmes

- 
- Passé ce délai il ne sera plus possible de sanctionner cette faute, mais il sera possible d'invoquer ce comportement fautif pour sanctionner une nouvelle.
 - Aucune sanction ne pourra être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction au delà d'un délai de 3 ans.

- 
- Il est interdit de sanctionner un salarié qui a subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, qui a témoigné de tels agissements ou qui les a relatés.
 - On ne peut pas sanctionner un salarié qui exerce son droit de grève,
 - On ne peut pas sanctionner le droit de retrait face à une situation dangereuse.

**Merci de votre
attention**

