

Centre Universitaire de Nîmes – Faculté de Droit

Année universitaire 2005-2006

L3 Droit du travail – Second semestre

Equipe pédagogique : S. Galinat, G. Nogarède, S. Darmaisin

Séance 1 : La discipline dans l'entreprise

1°) Le service du personnel de votre société vous a informé hier, qu'une violente rixe a opposé, sur fond politico-sportif, trois caristes de l'agence de Nîmes, courant octobre dernier peu après la fin de leur journée de travail. Depuis ces incidents, il semble qu'un malaise se soit installé, ce qui expliquerait d'ailleurs la nette diminution du rendement de l'équipe.

Le premier salarié en cause est Mr Nepel, connu pour son tempérament belliqueux; il a d'ailleurs, suite à des insultes qu'il avait proférées, fait l'objet d'une procédure disciplinaire qui a débouché sur un blâme notifié en mars 2001. Par la suite, son supérieur hiérarchique a multiplié les réprimandes.

Mr Garimet, le second protagoniste n'est pas inconnu du service du personnel : ce sous chef cariste avait reçu en juin dernier un avertissement verbal avec note au dossier pour des retards répétés et en octobre dernier, la direction lui a envoyé une note très sèche pour critiquer son insuffisance de résultats tout en exigeant une amélioration rapide (qui n'est d'ailleurs toujours pas intervenue).

Le troisième salarié est Mr Cho Ling, tout juste rentré d'un congé quelque peu suspect. Il est vrai qu'il cherche à se faire oublier : fin juillet dernier, un audit a permis de découvrir des irrégularités sérieuses dans sa gestion administrative du service des caristes.

Vos collaborateurs à la direction du personnel envisagent de sanctionner les trois salariés : une rétrogradation pour Mr Garimet, une mise à pied de huit jours pour Mr Nepel doublée de la remise en cause de son avancement qui aurait dû intervenir au mois de décembre, et le licenciement de Mr Cho Ling. En vous consultant sur l'opportunité et sur la légalité des sanctions, vos collaborateurs vous indiquent qu'ils sont prêts à licencier les trois intéressés. Qu'en pensez vous ?

Annexes :

Art 21 C/C : "Les sanctions susceptibles d'être appliquées sont l'avertissement, le blâme, la mutation, le licenciement avec ou sans préavis. Sauf faute grave, le licenciement ne pourra être prononcé qu'en cas de récidive"

Art 8 du règlement intérieur : " Tout manquement du salarié à l'une quelconque des obligations nées du présent règlement intérieur ou du contrat de travail pourra donner lieu à l'une des sanctions suivantes : avertissement, blâme, mise à pied de un à huit jours, rétrogradation, mutation, licenciement."

2°) Un salarié s'est rendu coupable du vol d'une télévision dans l'entreprise Bébert&Associés. Etablissez le calendrier d'une procédure disciplinaire dont le point de départ est fixé à la date du présent TD. Vous veillerez en outre à rédiger chacun des courriers de la procédure y compris l'éventuelle lettre de notification de la sanction.