

Que faire en cas de non-respect du contrat de travail ?

Description

Le [contrat de travail](#) n'a pas de [définition](#) explicite dans le Code du travail. Cependant, il est régi par les règles communes au droit des contrats.

A ce sujet, l'article 1103 du Code civil dispose que *“les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits”* : cela signifie qu'en signant un engagement, les parties consentent à supporter les obligations qu'elles se sont elles-mêmes créées.

De plus, les parties au contrat doivent en outre garantir l'exécution du contrat de travail de bonne foi ([article 1104 du Code civil](#)).

Le non-respect de ces obligations (que le contrat de travail soit un [CDI](#) ou un [CDD](#)) par les parties engage leurs responsabilités à toutes les deux.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)

Les obligations de l'employeur dans le contrat de travail

En signant un contrat de travail (voire même une simple [promesse d'embauche](#) ou [promesse d'embauche sans-papiers](#)), l'employeur prend des engagements à l'égard du salarié, en contrepartie notamment du travail fourni. Le contrat de travail repose ainsi sur deux principes fondamentaux :

- L'obligation de rémunérer le salarié ;
- L'obligation de fournir un travail au salarié ainsi que les moyens de le réaliser ([art. 1194 du Code civil](#)).

Par ailleurs, le code du travail impose à l'employeur quelques obligations auxquelles il **ne peut déroger** :

- Le paiement mensuel des salaires ([article L. 3242-1 du Code du travail](#)) ;
- La prévention du harcèlement moral et sexuel ([articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-5](#) du Code du travail) ;

- La sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ([article L. 4121-1 du Code du travail](#)) ;
- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail en proposant notamment des formations au vu des évolutions des technologies et des emplois ([article L. 6321-1 du Code du travail](#)) ;
- Le respect des libertés collectives et individuelles et de la vie privée des salariés ([article L. 1121-1 du Code du travail](#)).

En dehors de ces principes généraux, le contrat de travail va venir fixer et **organiser les conditions de travail** et les obligations respectives du salarié et de l'employeur. Il va notamment organiser :

- Les conditions de rémunération ;
- Les missions et responsabilités confiées au salarié ;
- L'organisation du temps de travail et le droit aux congés payés, etc.

En résumé, tout en respectant certains principes généraux, le contrat de travail va s'adapter à chaque type d'emploi et aux **conditions particulières** négociées entre le salarié et l'employeur.

Obligations de l'employeur	Voie de recours du salarié	Sanctions encourues par l'employeur
Rémunérer le salarié	Le salarié qui n'a pas reçu tout ou une partie de son salaire peut engager une action devant le Conseil des Prud'hommes.	Le juge ordonnera le versement forcé des sommes dues au salarié assorties d'intérêts p. retard. Si le salarié a subi un préjudice, possibilité d'ordonner le versement de dommages-intérêts.

Fournir un travail au salarié correspondant à ses qualifications telles qu'elles sont décrites dans le contrat de travail

Le salarié peut engager la responsabilité contractuelle de son employeur.

Il peut également choisir de prendre acte de la rupture du contrat de travail et saisir le Conseil des Prud'hommes

Versement mensuel du salaire au salarié

Le salarié peut s'adresser au Conseil des Prud'hommes pour exiger le paiement de son salaire.

Si la responsabilité contractuelle de l'employeur est engagée, celui-ci peut être amené à verser des dommages-intérêts.

Contrairement à un [licenciement à l'amiable](#), en cas de rupture avec acte, le Conseil des Prud'hommes considère qu'il s'agit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamne l'employeur à verser au salarié les indemnités correspondantes.

Le Conseil condamne la société au paiement des salaires en causes, ainsi que des intérêts de retard.

En cas de préjudice, le salarié pourra aussi demander à l'employeur des dommages-intérêts.

Prévention du harcèlement moral et sexuel par l'employeur au sein de son entreprise	Le salarié pourra utiliser une ou plusieurs des voies de recours suivantes :	L'employeur doit réparer les dommages des tiers exercant une autorité sur son personnel. Deux types de sanctions peuvent être cumulés :
	<ul style="list-style-type: none">• alerte du CHSCT et des représentants du personnel ;• alerte de l'Inspection du travail ;• médiation ;• saisine des prud'hommes ;• saisine de la justice pénale.	<ul style="list-style-type: none">• les sanctions prises par l'employeur (mutualisation, mise à pied voire licenciement) ;• celles prises par la justice (la sanction peut aller jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 € d'amende).
La protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des salariés	Si le salarié estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut quitter son poste (droit de retrait).	L'employeur pourra être condamné à verser une amende d'un montant minimum de 3 750 € et à une peine de prison allant jusqu'à 10 ans.
Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail	En cas d'accident ou de maladie, le salarié peut également saisir la juridiction pénale pour engager la responsabilité de son employeur. En cas de préjudice, le salarié pourra attaquer son employeur devant les juridictions civiles pour exiger le versement de dommages-intérêts.	L'employeur pourra être condamné à payer des dommages-intérêts au salarié.

Respect de la vie privée, et des libertés collectives et individuelles des salariés

En cas de préjudice, le salarié peut attaquer son employeur devant les juridictions civiles pour exiger le versement de dommages-intérêts.

De manière cumulative, en cas d'atteinte à sa vie privée, le salarié peut également porter plainte contre son employeur.

L'employeur peut être condamné à verser des dommages-intérêts au salarié ayant subi un préjudice.

Il peut également être pénalement condamné en cas d'atteinte à la vie des salariés :

- un an d'emprisonnement et 100.000€ d'amende pour personne physique,
- 225.000 euros maximum d'amende pour personne morale.

Les obligations du salarié dans le contrat de travail

En contrepartie des engagements pris par l'employeur, le salarié doit :

- Respecter les horaires de travail déterminé par le contrat ou le règlement intérieur ;
- Effectuer le travail en conformité avec les instructions données par les supérieurs hiérarchiques ;
- Respecter l'ensemble des éléments du contrats, notamment ses clauses ;
- Respecter le règlement intérieur ;
- Respecter les consignes de sécurité ;
- Respecter un devoir de réserve, dans le public notamment ;
- Etre loyal et de bonne foi avec son employeur.

Le contrat de travail peut également contenir une [période d'essai](#) (renouvelable ou non) qui permet au salarié et à l'employeur de **mettre fin plus facilement au contrat** pendant une période donnée.

Un certain nombre de clauses peuvent aussi être annexées au contrat, et respectées

par le salarié et son employeur :

- Clause de mobilité géographique ;
- Clause de mobilité professionnelle ;
- Clause de confidentialité ;
- Clause de dédit-formation ;
- Clause d'exclusivité ;
- Clause de non-concurrence ;
- etc.

Sanctions du salarié en cas de non respect de ses obligations contractuelles

En cas de comportement fautif ou de manquement d'un salarié à ses obligations contractuelles, l'employeur doit utiliser une sanction proportionnelle à la gravité de la faute commise.

Il existe plusieurs niveaux de sanctions, allant de l'[avertissement du salarié](#) jusqu'au [licenciement](#).

L'avertissement

C'est une **sanction disciplinaire mineure** contre un salarié. Il consiste en une lettre écrite que l'employeur envoie en recommandé avec accusé de réception, dans laquelle il rappelle au salarié les agissements qui lui ont valu l'avertissement, et lui demande d'y mettre fin.

A noter : un mail peut aussi constituer un avertissement.

A partir du moment où il a pris connaissance de la faute, l'employeur dispose d'un **délai de 2 mois** pour adresser un avertissement à son salarié.

Il est important de noter que dans le cas de l'avertissement, la procédure disciplinaire n'est pas nécessaire, et un entretien préalable n'est donc pas obligatoire.

Le blâme

Il s'agit en quelque sorte d'un **avertissement ultime** que l'employeur adresse à un salarié ayant déjà été averti, et n'ayant pas arrêté ses agissements.

Comme l'avertissement, il fait l'objet d'une lettre écrite envoyée en recommandé avec accusé de réception, et informant le salarié qu'il encourra des sanctions plus lourdes s'il continue ses agissements. De plus, le blâme fait généralement l'objet d'une **inscription dans le dossier du salarié**.

La mise à pied disciplinaire

Il s'agit d'une [suspension du contrat de travail](#) provisoire pendant laquelle le salarié ne touchera **aucune rémunération**.

L'employeur doit obligatoirement préciser la durée pendant laquelle le salarié est mis à pied, durée qui ne peut pas dépasser la **durée maximale prévue par le règlement intérieur**. Si le règlement intérieur ne prévoit pas de durée maximale, alors une mise à pied peut être jugée illicite et annulée par un tribunal.

Attention : il ne faut pas confondre la [mise à pied disciplinaire](#) avec la [mise à pied conservatoire](#) : la mise à pied conservatoire est une mesure provisoire, dans l'attente d'un licenciement suite à une faute grave ou lourde. Par conséquent, sa durée est forcément indéterminée. Elle prend fin dès que la sanction a été prononcée.

La mutation disciplinaire

Elle se caractérise par un **changement du poste de travail** au sein de l'entreprise, ou bien par un changement du lieu de travail du salarié.

Cette sanction implique une **modification du contrat de travail** du salarié même dans le cas du [transfert du contrat de travail](#). En conséquence, il peut tout à fait refuser cette sanction. Mais dans ce cas, l'employeur peut décider en toute légalité de le licencier pour faute simple, grave ou lourde selon la nature des actes commis.

La rétrogradation

Il s'agit d'une mesure de **déclassement hiérarchique**, assez lourde de conséquences. Elle implique en toute logique une diminution des responsabilités du salarié, voire souvent une diminution de son salaire (laquelle est parfaitement licite si elle n'est pas une sanction en soi, mais une conséquence directe du déclassement du

salarié).

Cette sanction implique une **modification du contrat de travail** du salarié. En conséquence, il peut tout à fait refuser cette sanction. Mais dans ce cas, l'employeur peut décider en toute légalité de le licencier pour faute simple, grave ou lourde selon la nature des actes commis.

Le licenciement pour faute réelle et sérieuse

Dans ce cas, il s'agit d'un [licenciement](#) pour **faute simple** (qui n'en reste pas moins réelle et sérieuse). Il peut s'agir, par exemple, d'absences injustifiées répétées, d'erreurs de caisses répétées, etc.

Cette sanction ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, au préavis et à l'indemnité de congés payés non pris. Elle requiert le respect de la procédure de licenciement (et notamment la préparation et l'envoi d'une [lettre de licenciement](#)).

Le licenciement pour faute grave

Une faute grave est constatée lorsque les actes du salarié ont provoqué des **troubles sérieux ou des pertes** pour l'entreprise. L'employeur est alors en droit de licencier le salarié pour faute grave, ce qui le prive de l'indemnité de départ, ainsi que de la période de préavis.

Le licenciement pour faute lourde

Ce cas de figure extrême se manifeste lorsque le salarié a agi avec l'intention claire et manifeste de **nuire** à son employeur. Le licenciement est alors immédiat (sans préavis) et prive le salarié de l'indemnité de licenciement.

Attention : le salarié licencié pour faute lourde percevra son indemnité de congés payés, le fait de le priver d'une telle indemnité est contraire à la Constitution.

Les sanctions interdites à l'encontre du salarié

En cas de manquement du salarié à ses obligations contractuelles, les seules **sanctions autorisées** sont celles évoquées ci-dessus. En conséquence, les sanctions suivantes sont interdites :

- Amende ou sanction pécuniaire ;
- Sanction discriminatoire (en fonction du sexe, des mœurs, de l'âge, de l'ethnie, etc., d'un salarié) ;
- Sanction à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement ;
- Sanction à l'encontre d'un salarié qui a exercé son droit de retrait face à un danger grave et imminent ;
- Sanction liée à l'exercice normal du droit de grève.