

Me Marion PUISSANTAvocate en droit public, sanitaire,
social et médico-social et des droits
des personnes en situation de
handicap

Date : 01/04/2026

Résidence St Michel
20600 BASTIA

L'EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE



PRE-REQUIS

Avoir une fonction
d'encadrement

PUBLIC CONCERNÉ

Personnels d'encadrement

DURÉE :

1 journée
09 h 00 / 12 h 30
pause méridienne
13 h 30 / 16 h 30

TARIF :

150 €

OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Repositionner le contexte législatif et réglementaire du pouvoir disciplinaire
- Savoir se positionner face aux comportements fautifs des salariés
- Savoir coordonner les procédures disciplinaires, administratives, civiles et pénales

MOYENS TECHNIQUES ET MOYENS D'ÉVALUATION

Deux QCM seront présentés :

- L'un en début de formation,
- L'autre en fin de formation pour évaluer les connaissances acquises lors de la formation.

D'autre part, une fiche d'évaluation est remise à chaque stagiaire à l'issue de ces deux journées.

SUPPORT PÉDAGOGIQUE

Support power-point
Analyses de cas pratiques

SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de présence

DÉLAI D'ACCÈS

8 jours

PROGRAMME

• Les spécificités liées au secteur médico-social

- Préservation de la santé et de la sécurité des personnes accompagnées
- Coordination avec d'autres obligations propres au secteur : EIG, signalements etc.
- Protection particulière du salarié au titre de l'article L. 313-24 du CASF

• Définition de la faute disciplinaire

- Absence de définition légale
- Appréciation d'un manquement / Loi, règlement intérieur, règlement de fonctionnement etc.
- Différentes catégories
 - o Manquement aux règles collectives de l'Association
 - o Atteinte à l'obligation de loyauté

• La notion de sanction disciplinaire

- Définition art. L. 1331-1 du code du travail
- Éléments constitutifs de la sanction => conséquences / contrat de travail
- Différence / rappel à l'ordre
- Les objectifs de la sanction

• La formalisation de la sanction

- Quid des observations orales

• Les différentes sanctions possibles

- Les sanctions interdites

• La prescription de la faute et les délais des poursuites

- Appréciation du délai de deux mois
 - o Quid du point de départ / nature de la faute
 - o Quid de la connaissance des faits : par qui ?
 - o Quid de mesures préalables d'investigation ou d'enquête interne
 - o Les dérogations au délai de deux mois : poursuites pénales et possibilité de sursis à statuer, comportement répété
 - o Quid des incidences d'un arrêt maladie
- La matérialisation de l'engagement des poursuites disciplinaires
 - o La convocation à l'entretien préalable :
 - Nature des sanctions soumises à entretien préalable obligatoire – la notion d'avertissement
 - Procédure (contenu de la convocation, délai, obligations de l'employeur pendant l'entretien, droits du salarié mis en cause etc.)
 - Focus sur la mise à pied conservatoire
 - Focus sur le licenciement
 - o L'issue de l'entretien,
 - Critères généraux de la sanction (légalité proportionnalité, contradictoire motivation, droit au recours)
 - Critères subjectifs d'appréciation de la sanction
 - Quid des incidences d'une procédure pénale (condamnation, relaxe définitive, classement sans suite et ordonnance de non lieu.)
 - La notification de la sanction autorité habilitée à prendre la sanction, les délais de notification de la sanction
 - Quid de la réitération de faits fautifs pendant avant la notification de la sanction ?
 - La formalisation de la sanction

- L'exécution de la sanction

- Les voies de recours

- o Délai de prescription
- o Juridiction compétence

Conclusion de la journée.