

## Objectifs

Gérer efficacement les problèmes disciplinaires dans l'entreprise.  
Anticiper et limiter les risques de contentieux.  
Appréhender la notion de faute, savoir apprécier la gravité de la faute afin de choisir la sanction adaptée.  
Mettre en œuvre les procédures appropriées.

## Prérequis

Cette formation est accessible sans condition particulière.

## Axes de travail de la formation

### 1. Mesurer les enjeux de l'exercice du pouvoir disciplinaire

Identifier les fondements du pouvoir disciplinaire,  
Les règles juridiques à respecter, le rôle des acteurs internes et externes à l'entreprise,  
Le rôle de l'employeur dans l'appréciation de la faute,  
Les problématiques d'addictions et d'incivilités au cœur du droit disciplinaire.

### 2. Concilier discipline et management

Identifier les comportements fautifs des salariés,  
Apprécier la gravité des faits,  
Rédiger un avertissement,  
Mener un entretien de mise au point,  
Se poser les bonnes questions avant de sanctionner,  
Mesurer les conséquences de la sanction : sur le salarié, sur l'équipe,

### 3. Exercer le pouvoir disciplinaire

Recourir aux sanctions prévues par les textes : les sanctions légales, conventionnelles, les sanctions prévues par le règlement intérieur.  
Utiliser la sanction appropriée : la gradation des sanctions, les sanctions interdites.  
Respecter les procédures : le cadre légal, les délais à respecter, le formalisme des courriers, la traçabilité des éléments du dossier.

### 4. Participer à un entretien disciplinaire

Respecter les règles de l'entretien disciplinaire,  
Adopter les attitudes et les comportements adéquats,  
Répondre aux objections du salarié par des éléments factuels,  
Éviter les erreurs les plus fréquentes,

### 5. Cerner les particularités du licenciement


La qualification du motif de licenciement,  
La notion de responsabilité partagée,  
Les conséquences d'une fraude à caractère pénal,  
La question du préavis : les règles applicables au préavis, les droits de la hiérarchie, les conséquences d'un préavis, effectué ou non.

### 6. Limiter les risques

Éviter les pratiques discriminatoires et le risque de harcèlement moral,  
connaître le rôle des représentants du personnel et des conseillers des salariés (si tpe/pme sans représentant du personnel),

Consulter cette formation en ligne : <https://www.devop.pro/formation/droit-disciplinaire-managers-2.html>

Vous avez une question, contactez-nous au 01 70 38 21 10 ou via notre [formulaire de demande rapide](#)



Droit disciplinaire pour managers

devop

## Méthode pédagogique

Exemples et cas concrets, jurisprudences.

Consulter cette formation en ligne : <https://www.devop.pro/formation/droit-disciplinaire-managers-2.html>  
Vous avez une question, contactez-nous au 01 70 38 21 10 ou via notre [formulaire de demande rapide](#)