

Cassation sociale, 26 octobre 2010 n° 09-42.740 FS-PBRI

Si le règlement intérieur de l'entreprise ne mentionne pas la durée maximale de la mise à pied disciplinaire, toute sanction de ce type prononcée à l'encontre du salarié sera annulée, tranche le Cour de Cassation, qui pose comme principe l'utilisation des sanctions prévues par le règlement intérieur.

Ainsi, "dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur." De plus, les juges estiment "qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale".

Voir l'arrêt en pièce jointe.