

# CONSIDERATIONS SUR L'OBLIGATION DU RESPECT DES NORMES PROCEDURALES EN CAS DE L'APPLICATION DE SANCTIONS DISCIPLINAIRES

**Author: Romulus GIDRO\***

**Author: Aurelia GIDRO\*\***

***Abstract:** The author analyses the importance and the observance of the procedural norms concerning the application of the disciplinary punishments. Taking as a starting point a case study, the author makes some critical comments regarding certain interpretations of laws in this field underscoring certain flaws in Romanian labor legislation. This paper could be useful as much for theoreticians as bar, especially, practitioner lawyers.*

***Keywords:** Rule, Procedure, Labor Law, Disciplinary Sanctions, Punishment, Legislation.*

***JEL Classification:** K31*

Cette analyse de cas a été déterminée par la crainte que certains employeurs – en l'espèce s'agissant d'une institution à caractère privé – considèrent que leur droit d'appliquer des sanctions disciplinaires est un droit absolu et régi par leurs propres règles, en appréciant, de manière totalement injustifiée, que les normes de droit matériel et procédural prévues par la loi sont applicables uniquement aux ainsi dites «unités d'Etat».

Nous considérons qu'il est nécessaire d'attirer l'attention sur le fait que dans le cas de certaines institutions d'enseignement supérieur – non seulement privées -, leurs directions défient les normes impératives concernant la discipline du travail et l'application de sanctions disciplinaires en s'érigeant en élaborateurs de leurs propres normes de conduite qui excèdent les limites établies par la loi.

Le président d'une institution d'enseignement supérieur, le recteur de celle-ci ou d'autres organes de direction qui justement par leur qualité d'enseignants appartiennent à une catégorie élitaires de la société sont tenus moralement de donner des exemples de respect par rapport aux actes normatifs en vigueur, leurs propres normes d'ordre intérieur

---

\* Dr., Professor, "Petru Maior" University of Târgu Mureș, Faculty of Economics, Law and Administrative Science, Romania.

\*\* PhD. candidate, Assistant Professor, "Bogdan Vodă" University of Cluj-Napoca, Romania.

pouvant seulement concrétiser des dispositions à caractère général, mais, en aucun cas, ne peuvent créer des règles nouvelles visiblement en contradiction avec la loi et les principes de droit. Les décisions des organes de direction des institutions d'enseignement ont le caractère d'actes administratifs internes qui ne peuvent dépasser le cadre légal, et le personnel de la direction ne peut pas se substituer à l'organe législatif du pays, ni ne peut modifier ou abroger ses dispositions<sup>1</sup>.

Il est incontestable que la discipline du travail représente un facteur décisif dans le bon déroulement des rapports de travail et l'employeur, en vertu du rapport de subordination, peut émettre des décisions, des ordres écrits ou verbaux, tous ceux-ci devant être circonscrits dans un périmètre de légalité établi par les organes législatifs.

Toute violation des normes de discipline du travail peut déclencher le mécanisme de l'application d'une sanction, à condition que celle-ci soit expressément prévue dans la loi. Malheureusement, certains employeurs oublient, ou veulent oublier, que l'institution de la responsabilité réglementaire est minutieusement réglementée, et que l'application de sanctions se fait avec le respect des normes procédurales qui ont un double objectif :

- prévenir et combattre les faits qui nuisent au déroulement normal du processus de travail ;
- garantir l'application rigoureuse des mesures d'évaluation correcte de l'état de fait et assurer le droit à la défense au salarié incriminé.

La violation de la discipline du travail permet à l'employeur de déclencher l'action disciplinaire caractérisée dans la doctrine comme étant non pas une action dans le sens juridictionnel, mais une prérogative de l'employeur découlant du contenu du contrat individuel de travail<sup>2</sup>.

Une sanction disciplinaire n'est pas la conséquence automatique et obligatoire de l'accomplissement d'un écart disciplinaire, l'employeur étant celui qui doit décider s'il déclenchera ou non la procédure disciplinaire. Par conséquent, le fait de l'accomplissement d'un écart disciplinaire peut n'attirer aucune sanction si celui qui a le droit de l'appliquer appréciera que par une telle attitude il empêche la dégradation de l'atmosphère dans le collectif de travail et augmente l'efficacité de l'activité des personnes impliquées. Il est certain, pourtant, que, lorsqu'on décide l'application d'une sanction disciplinaire, cela ne doit pas représenter l'effet d'une attitude subjective, déterminée par des réactions émotionnelles et revanchardes.

En principe, sanctionner l'auteur d'un écart disciplinaire produit un effet préventif-éducatif aussi bien sur les autres membres du collectif de salariés. Il peut arriver cependant que le non-respect des procédures légales ou l'application d'une sanction exagérée créent dans la collectivité une réaction inverse, négative, en donnant naissance à une solidarisation, cas auquel l'effet éducatif et préventif de la sanction est annulé. Voilà pourquoi il est très important d'apprécier correctement et objectivement l'opportunité de sanctionner, dans certaines circonstances, celui qui a accompli un écart disciplinaire.

La décision d'appliquer une sanction disciplinaire, ainsi que sa concrétisation, représentent aussi bien une question de droit qu'une question de sagesse managériale, ce

---

<sup>1</sup> Romulus Gidro, **Despre unele tendințe privind încălcarea principiului libertății muncii și a dreptului la muncă**, Revue Roumaine de Droit du Travail (citée ci-après RRDM) n° 2/2003, p.64.

<sup>2</sup> I.T.Ștefănescu, **Tratat de Dreptul Muncii**, vol.I, Ed. Lumina Lex, București, 2003, p.651; Al.Țiclea, **Tratat de Dreptul Muncii**, Ed. Rosetti, București, 2006, p.653.

qui suppose une estimation équilibrée de l'état de fait, de l'auteur du fait, avec la prévision correcte des conséquences, tant sur le plan individuel, que sur le plan collectif.

En l'espèce, le Bureau du Sénat U.B.V. de Cluj-Napoca décide la sanction de l'assistant universitaire G.A. avec « la diminution du salaire avec 5% pour une période d'un mois ».

La motivation de droit se fait en invoquant la Charte U.B.V., ainsi que l'art. 264 alinéa 1, point **d** du Code du travail.

La motivation de fait se résume à la mention «La sanction s'applique pour le non accomplissement de l'activité didactique (cours/travaux dirigés) du 12 octobre 2006».

Il est bien connu le fait qu'une sanction disciplinaire doit être la suite d'un écrit appelé décision, acte unilatéral de l'employeur<sup>3</sup>. La décision doit comprendre, sous la sanction de la nullité absolue, les éléments qui suivent expressément indiqués dans l'art.268 alinéa 2 du Code du travail :

- a) la description du fait qui constitue un écart disciplinaire ;
- b) la précision des prévisions du statut de personnel, du règlement intérieur ou du contrat collectif de travail applicable, ayant été violées par le salarié ;
- c) les raisons pour lesquelles ont été écartées les défenses formulées par le salarié lors de l'enquête disciplinaire préalable ou les raisons pour lesquelles, dans les conditions prévues à l'art.257 alinéa 3, l'enquête n'a pas été effectuée ;
- d) le fondement de droit sur la base duquel s'applique la sanction disciplinaire ;
- e) le délai pendant lequel la sanction peut être contestée ;
- f) l'instance compétente devant laquelle la sanction peut être contestée.

Pour être légale, il est nécessaire que la décision contienne tous les éléments prévus par le Code du travail<sup>4</sup>.

La décision de sanction n° 35 du 20.10.2006 émise par U.B.V. transgresse gravement les normes procédurales impératives en matière d'application des sanctions disciplinaires, comme suit :

1. En ce qui concerne la motivation de droit la décision analysée se limite à invoquer les prévisions de l'art. 32 de la Charte U.B.V. et les dispositions de l'art.264 du Code du travail.

La décision est encadrée de manière erronée en droit car il aurait été nécessaire de préciser, avant tout, les textes légaux du contenu du Statut du personnel didactique (Loi n°128/1997) et ce n'est qu'après invoquer les propres normes prévues dans la Charte U.B.V. La direction d'U.B.V. ignore en totalité les prévisions de l'acte fondamental qui règle les rapports de travail dans l'enseignement supérieur.

Invoquer les dispositions du Code du travail, dans ce cas, est une erreur, car les sanctions disciplinaires applicables ne sont pas celles qui sont prévues par le Code du travail, mais celles qui sont mises en évidence dans le Statut dans l'art. 116, lettres a-f. Dans ce même sens s'est prononcé le législateur en statuant que, dans les situations où, par des statuts professionnels, approuvés par loi spéciale, un autre régime de sanction est établi, celui-ci sera appliqué<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Al. Țiclea, **op.cit.**, p.663.

<sup>4</sup> **Ibidem.**

<sup>5</sup> **Code du travail**, art. 264, alinéa 2.

2. Conformément à l'art. 268 alinéa 2 du Code du travail, dans la décision de sanction s'ajoute obligatoirement une description du fait qui constitue l'écart disciplinaire<sup>6</sup>.

Dans l'espèce analysée, dans le contenu de la décision, la direction U.B.V. se restreint à mentionner que « La sanction s'applique pour le non accomplissement de l'activité didactique (cours/travaux dirigés) du 12.10.2006 ». La doctrine et la pratique judiciaire sont unanimes à apprécier que les dispositions de l'art.268 alinéa 2, lettre a du Code du travail ne sont pas respectées si l'employeur, par sa décision, se limite à invoquer des généralités, des affirmations vagues, sans la description concrète des faits qui constitueraient l'écart disciplinaire. Il est nécessaire d'indiquer ces éléments de fait qui permettent au salarié d'apprendre, sans équivoque, ce qu'on lui impute<sup>7</sup>. Le fait de ne pas mentionner et ne pas décrire les éléments de fait qui se sont trouvés à la base de la décision de sanction met le salarié dans l'impossibilité de se défendre en lui violant un droit procédural fondamental, raison pour laquelle la décision est frappée de nullité.

3. La décision que nous soumettons à la présente analyse critique est en souffrance aussi bien pour ce qui est du non respect des dispositions contenues dans l'art.268 alinéa 2, lettres e et f du Code du travail car il lui manque toute sorte de mention concernant le délai dans lequel la sanction peut être contestée et l'instance compétente pour juger une telle contestation. Pour produire des effets juridiques, la décision de sanction doit être communiquée par écrit au salarié<sup>8</sup>. En l'absence de quelque prévision expresse dans le Statut des cadres didactiques, le délai de communication sera celui qui est précisé par le Code du travail, c'est-à-dire 5 jours calendaires à compter de la date de l'émission<sup>9</sup>. C'est un délai de recommandation et non pas de décadence ce qui fait que la non communication dans cet intervalle de temps n'attire pas la nullité de la sanction, mais la caducité de l'acte, si, dans un délai de 6 mois à compter du moment où le fait a été commis, le salarié reste sans savoir pour quelle raison a été prise la mesure par l'employeur.

Dans notre espèce le délai de communication n'a pas été respecté – la disposition étant émise le 20.10.2006 et communiquée le 27.10.2006 – fait qui nous semble d'autant plus grave que la personne qui a été sanctionnée est un juriste et celui qui informe est le doyen de la Faculté de Droit, lui aussi ayant la profession de juriste. Dans ce contexte, nous estimons que le non respect des dispositions légales sur la communication de la décision de sanction reçoit des accents encore plus critiques étant la conséquence soit de l'ignorance de la loi – fait impardonnable pour une telle qualification professionnelle, étant connu que l'un des premiers adages qu'apprend un étudiant en droit est celui connu sous la formulation «**nemo censetur ignorare legem**» -, soit du cynisme et de la mauvaise foi.

---

<sup>6</sup> S.Beligrădeanu, **Aspecte esențiale privitoare la forma, conținutul și nulitatea deciziei de concediere în lumina Codului muncii**, in Dreptul n°6/2004, p.39.

<sup>7</sup> Cour d'Appel Bucarest, VII<sup>e</sup> section, **dec. n° 821/LM/2004** in RRDM n° 2/2005, p.124; Cour d'Appel Bucarest, **dec. n° 2497/LM/2004** in RRDM n° 1/2005, p.189; Cour d'Appel Bucarest, **dec. n° 1414/R/2006** in **Culegere de practică judiciară în materie de litigii de muncă 2005-2006** (citée par la suite Culegere de practică judiciară...), Ed. Universul Juridic, București, 2006, p.460.

<sup>8</sup> Art.123 alinéa 4 de la Loi n° 128/1997.

<sup>9</sup> Art.268 alinéa 4 du Code du travail.

4. Une analyse sommaire de la mesure de sanction disposée par U.B.V. rend compte de l'ignorance totale des normes impératives concernant l'investigation de l'écart disciplinaire, investigation qui représente la première étape de l'action disciplinaire<sup>10</sup>.

Conformément à l'art. 119 du Statut des cadres didactiques, ainsi qu'aux dispositions expresses de l'art. 267 du Code du travail, une sanction disciplinaire ne peut s'appliquer qu'après la réalisation de la recherche préalable.

U.B.V. n'a pas réussi prouver avoir respecté ces dispositions expresses en ignorant un aspect essentiel concernant la légalité de la procédure disciplinaire. Toute instance judiciaire, une fois saisie, disposera l'annulation de la sanction, sans passer à l'analyse du fondement de la cause, si la non réalisation de la recherche préalable est constatée. Une telle recherche doit être effectuée par les propres organes de l'employeur, leur substitution par d'autres organes de recherche n'étant pas possible. Il est évident que l'employeur non plus ne peut être qualifié en tant qu'organe de recherche pénale, mais il est tenu de prendre toutes les mesures d'enquête et de vérification pour avoir la certitude que le salarié en cause a accompli quelque fait qui constitue un écart disciplinaire. Une telle obligation a sa raison dans la création de mesures légales de protection pour prévenir l'application de sanctions disciplinaires injustifiées.

En conformité avec l'art. 119 alinéa 2 du Statut des cadres didactiques, pour l'investigation de l'écart accompli par le personnel didactique, il faut constituer une commission formée de 3-5 membres. Dans la commission, il faut nommer un représentant de l'organisation syndicale à laquelle appartient le salarié enquêté ou un représentant des salariés, les autres membres étant des cadres didactiques qui ont une fonction didactique au moins égale à celui qui a accompli le fait imputé. Dans le cadre de l'investigation de l'écart présumé sont établis les faits et les suites de ceux-ci, l'existence ou la non existence de la culpabilité, ainsi que toutes autres dates concluantes pour la cause. L'audition de celui qui est enquêté et la vérification de ses défenses sont obligatoires. En vue de l'audition, le salarié enquêté sera convoqué par écrit, devant la commission en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entrevue. L'employeur est chargé de prouver avoir accompli l'obligation de la convocation légale du salarié incriminé<sup>11</sup>.

La direction U.B.V. n'a pas pu faire la preuve de l'accomplissement de ces tâches parce que, tout simplement, elle les a ignorées en se situant dans une crasse illégalité qui a déterminé, finalement, la révocation de la décision de sanction.

Sur le fondement de ce cas pratique, nous nous permettons de formuler ci-après certaines considérations à l'égard de l'enquête préalable.

En conformité avec les prévisions de la législation du travail, le dossier d'enquête préalable peut être clos sans l'audition du salarié si celui-ci, bien que légalement convoqué, refuse, sans invoquer des raisons objectives, de se présenter à l'audition.

Dans la littérature juridique, s'est esquissée l'idée conformément à laquelle l'action d'un salarié convoqué à une audition de ne pas s'y présenter, sans raisons

---

<sup>10</sup> Al. Țiclea, *op.cit.*, p.655.

<sup>11</sup> **Decizia de îndrumare n° 5/1973** du Plein du Tribunal Suprême, in «Culegere de decizii pe anul 1973», p.14.

objectives, constituerait en elle-même un écart disciplinaire qui justifie l'application d'une sanction à celui qui est en cause<sup>12</sup>.

En ce qui nous concerne, nous nous situons sur la position de ceux qui soutiennent que le fait de ne pas se présenter du salarié enquêté aux auditions ne peut pas constituer un nouvel écart, ni aggraver la sanction appliquée pour le premier écart qui était investigué<sup>13</sup>. Les prévisions de l'art. 257 du Code du travail, ainsi que celles du Statut des cadres didactiques concernant l'investigation préalable doivent être interprétées comme étant imposées par le législateur à la charge de l'employeur et en faveur du salarié présumé comme ayant accompli un écart disciplinaire. On accorde à celui-ci la possibilité de donner des explications, de proposer des preuves dans sa défense, de clarifier un certain état de fait. Les éventuelles notes explicatives et autres preuves proposées sont un droit du salarié enquêté et aucunement une obligation. Tout salarié impliqué dans une telle recherche préalable a le droit de se défendre seul ou d'être assisté par une autre personne, mais, en aucun cas, l'on ne peut lui imposer des modalités de défense ou l'administration des preuves dans sa faveur. Nous soulignons nous aussi que l'investigation préalable naît des obligations impératives à la charge de l'employeur et seulement un droit de se défendre - qu'il exerce à sa volonté exclusive - en faveur du salarié passible d'une sanction disciplinaire<sup>14</sup>. A l'appui d'une telle opinion vient justement le texte de l'alinéa 4 de l'art. 267 du Code du travail et l'art. 120 du Statut des cadres didactiques, les deux actes normatifs mettant en relief le droit du salarié de formuler et soutenir des défenses, ainsi que le droit d'être assisté par un représentant du syndicat auquel il appartient.

L'alinéa 3 de l'art. 267 du Code du travail est, selon nous, rédigé de manière défectueuse car il donne la possibilité d'une interprétation du texte qui, bien que légale, est en contradiction avec le but poursuivi par le législateur.

La recherche préalable englobe une succession d'étapes et a comme but final la formation d'une conviction fondée sur un état de fait correctement établi par rapport à l'accomplissement d'un écart disciplinaire qui s'impose.

La convocation du salarié aux auditions représente seulement l'une des nombreuses étapes successives qui forment le contenu de l'action de recherche préalable. Malheureusement, l'alinéa que nous incriminons permet à l'employeur de disposer la sanction même en absence de la recherche disciplinaire préalable si le salarié convoqué, sans une raison objective, ne se présente pas aux auditions.

Nous estimons que l'interprétation correcte devrait être dans le sens de l'obtention de la finalité pour laquelle le législateur a institué la recherche préalable. Le fait de ne pas se présenter, sans une raison objective, aux auditions prive l'engagé du droit de donner

---

<sup>12</sup> I.T.Ştefănescu, **Efectele refuzului nejustificat al salariatului DE A SE PREZENTA LA CERCETAREA DISCIPLINARĂ prelabilă sancționării disciplinare**, in Dreptul n° 1/2005, p.77-78; Mircea Furtună, **Constituie refuzul nejustificat al salariatului de a se prezenta la convocarea PREVĂZUTĂ de art.267, alin.2 din Codul muncii abatere disciplinară?**, in Dreptul n° 1/2005, p.74; Raluca Dimitriu, **Contractul individual de muncă prezent și perspective**, Ed. Tribuna Economică, 2005, p.327.

<sup>13</sup> Sabin Duicu, **Refuzul neîntemeiat al salariatului de a se prezenta la convocarea în vederea cercetării disciplinare prelabile poate constitui – el însuși – o abatere disciplinară**, in Dreptul n° 9/2004, p.84; Costel Gilcă, **Efectele refuzului nejustificat al salariatului de a se prezenta la cercetarea disciplinară prelabilă (I)**, in Dreptul n° 8/2005, p.116-117; Al. Țiclea, **op.cit.**, p.658.

<sup>14</sup> Al.Țiclea, **op.cit.**, p.659.

des explications et de formuler des défenses devant la commission d'enquête. Toutefois, cette commission doit accomplir ses objectifs qui consistent à établir correctement l'état de fait, évaluer l'auteur de l'écart et les conséquences produites, même si le salarié incriminé ne se présente pas à la convocation. La recherche préalable ne peut se restreindre uniquement à une simple présence à la suite d'une convocation, la commission d'enquête ayant l'obligation de conclure un compte-rendu à l'attention des organes compétents qui, à leur tour, y-compris sur la base de celui-ci, motivent la décision de sanction.

Analysé de façon comparative, le texte de l'art. 267 alinéa 3 du Code du travail a été rédigé d'une manière négligente par rapport à l'art. 120 du Statut des cadres didactiques. De ce dernier texte de loi, l'on peut détacher beaucoup plus clairement le but pour lequel le législateur a disposé l'obligation de la réalisation de la recherche préalable : établir les faits, leurs conséquences, les circonstances dans lesquelles ces faits ont été accomplis, l'existence ou l'inexistence de la culpabilité, ainsi que toutes autres données concluantes. Dans l'art. 120 du Statut des cadres didactiques, il est prévu expressément que « Le refus de celui qui est enquêté de se présenter aux auditions, bien qu'il en a été informé par écrit avec au minimum 48 heures à l'avance, ainsi que de donner des déclarations écrites, se constate par procès-verbal et n'empêche pas la finalisation de la recherche ». Il y a aussi des solutions de pratique judiciaire qui viennent en faveur d'une telle interprétation en précisant que, dans la réalisation de la recherche préalable, l'employeur ne peut se limiter uniquement à prendre une note explicative ; il est tenu, par les dispositions de l'art. 268 alinéa 2, à vérifier tout l'état de fait, à se prononcer sur les moyens de défenses du salarié, en mentionnant aussi le fait que celui-ci n'a pas entendu formuler aucun moyen de défense<sup>15</sup>.

Pour finir notre étude de cas, nous concluons que la décision U.B.V. par laquelle la salariée G.A. a été sanctionnée de manière disciplinaire est illégale, elle étant émise par la violation flagrante des normes impératives procédurales et par la non prise en considération du droit fondamental à la défense.

La Cour Constitutionnelle a établi que le respect des conditions de forme et de contenu des actes de sanction de l'employeur est imposé par la loi pour prévenir les éventuels abus, ainsi que pour avoir assez d'éléments de vérification de la légalité et du fondement de la mesure disposée. La Constitution assure à toutes les parties l'utilisation des règles et garanties processuelles en vue de la défense et de la réalisation de leurs intérêts légitimes<sup>16</sup>.

La présente analyse de cause appartient à la catégorie de nos démarches par lesquelles nous signalons de graves dysfonctionnements managériaux dans l'enseignement supérieur de Roumanie en essayant de persuader que le respect des normes et des principes fondamentaux du droit du travail doit représenter l'essence des rapports juridiques de travail en installant entre les parties contractantes un climat de respect réciproque et l'élimination de n'importe quelles manifestations abusives.

---

<sup>15</sup> **Décision civile n° 210/R/2006**, Cour d'Appel Bucarest, «Culegere de practică judiciară...», p. 52.

<sup>16</sup> **Décision n° 383/2005** de la Cour Constitutionnelle, publiée au journal Officiel, I<sup>ère</sup> partie n° 792 du 31 août 2005.