

# Quelles sanctions disciplinaires une entreprise peut-elle appliquer en cas de fraude interne ?

## Réponse courte

En cas de fraude interne, une entreprise peut appliquer des sanctions disciplinaires graduées, allant de l'avertissement écrit à la mise à pied disciplinaire, la mutation disciplinaire, la rétrogradation (avec accord du salarié), le licenciement avec préavis pour faute sérieuse, ou le licenciement avec effet immédiat pour faute grave. Le choix de la sanction doit être proportionné à la gravité de la fraude et conforme au règlement interne ou à la convention collective.

La procédure disciplinaire impose le respect du contradictoire, la notification écrite et motivée de la sanction, ainsi que la collecte de preuves objectives dans le respect des droits fondamentaux du salarié. Toute sanction peut être contestée par le salarié devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois à compter de sa notification.

## Définition

La fraude interne correspond à tout acte intentionnel d'un salarié visant à obtenir un avantage indu ou à causer un préjudice à l'employeur, à l'entreprise ou à des tiers, en violation des obligations contractuelles ou légales. Elle inclut notamment la falsification de documents, le détournement de fonds, la manipulation de données ou toute action assimilable à une tromperie dans le cadre de la relation de travail.

La fraude interne constitue une faute disciplinaire susceptible d'entraîner des mesures allant de l'avertissement au licenciement, selon la gravité des faits et les circonstances propres à chaque situation.

## Conditions d'exercice

L'employeur ne peut engager une procédure disciplinaire qu'en présence d'un manquement avéré du salarié à ses obligations professionnelles. La sanction doit être strictement proportionnée à la gravité de la faute constatée, conformément au principe de proportionnalité.

Avant toute sanction, l'employeur doit respecter le principe du contradictoire : le salarié doit être informé des faits qui lui sont reprochés et disposer d'un délai raisonnable pour présenter ses observations. La sanction doit être notifiée dans un délai raisonnable à compter de la découverte des faits, sous peine de forclusion (article [L.125-1](#) du Code du travail).

La charge de la preuve de la fraude incombe à l'employeur, qui doit s'appuyer sur des éléments objectifs, précis et concordants, tout en respectant les droits fondamentaux du salarié, notamment la protection des données personnelles et la vie privée (articles [L.121-6](#) et [L.261-1](#) du Code du travail).

## Modalités pratiques

Les sanctions disciplinaires applicables en cas de fraude interne sont graduées et doivent être prévues par le règlement interne ou la convention collective applicable. Elles comprennent notamment :

- L'avertissement écrit, qui constitue un rappel à l'ordre sans incidence immédiate sur la relation de travail.
- La mise à pied disciplinaire, qui suspend temporairement le contrat de travail et la rémunération pour une durée déterminée, proportionnelle à la gravité de la faute.
- La mutation disciplinaire, impliquant un changement de poste ou d'affectation, sous réserve que le contrat de travail le permette et que la mesure soit justifiée.
- La rétrogradation, qui suppose l'accord exprès du salarié si elle modifie un élément essentiel du contrat.
- Le licenciement avec préavis pour motif disciplinaire, lorsque la fraude constitue une faute sérieuse mais non grave.
- Le licenciement avec effet immédiat pour faute grave, lorsque la fraude rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (article [L.124-10](#) du Code du travail).

Toute sanction doit être notifiée par écrit, avec une motivation précise des faits reprochés et de la sanction retenue. Le salarié dispose d'un délai de trois mois à compter de la notification pour contester la sanction devant le tribunal du travail (article [L.125-1](#) du Code du travail).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure disciplinaire interne, précisant les types de sanctions applicables et les étapes à suivre en cas de fraude. L'enquête préalable doit garantir l'impartialité, la confidentialité et la traçabilité des décisions.

La collecte des preuves doit respecter les droits fondamentaux du salarié, notamment la vie privée et la protection des données personnelles (articles [L.261-1](#) et suivants du Code du travail). Toute sanction doit être individualisée, en tenant compte de l'ancienneté, du comportement antérieur et des circonstances de la fraude.

L'égalité de traitement entre salariés doit être assurée lors de l'application des sanctions. Il est conseillé de documenter rigoureusement chaque étape de la procédure disciplinaire afin de sécuriser la décision et de limiter les risques de contestation.

## Cadre juridique

- **Article L.121-6 du Code du travail** : pouvoir disciplinaire de l'employeur et respect des droits fondamentaux.
- **Article L.124-2 du Code du travail** : procédure de licenciement, notification écrite et motivation.
- **Article L.124-10 du Code du travail** : définition de la faute grave et licenciement avec effet immédiat.
- **Article L.125-1 du Code du travail** : délai de contestation des sanctions disciplinaires.
- **Articles L.261-1 et suivants du Code du travail** : protection des données personnelles et respect de la vie privée.
- Les conventions collectives et règlements internes peuvent prévoir des dispositions complémentaires, sous réserve de leur conformité avec la loi.

La traçabilité et la documentation complète de la procédure disciplinaire sont essentielles pour garantir la sécurité juridique de l'employeur et limiter les risques de contentieux devant le tribunal du travail. L'encadrement humain de la procédure doit être assuré à chaque étape.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.