

# Comment mettre en place une cellule disciplinaire transversale dans une grande entreprise ?

## Réponse courte

La cellule disciplinaire transversale réunit des représentants RH, de la direction juridique et du management opérationnel pour examiner les situations disciplinaires complexes et garantir l'**homogénéité des sanctions**, en complément de la procédure disciplinaire interne. Le Code du travail n'impose pas sa création, mais elle constitue une bonne pratique pour les grandes entreprises soumises à l'**entretien préalable** (art. L.124-2).

Cette cellule sécurise les décisions en croisant les analyses juridiques, managériales et RH avant toute sanction. Elle prévient les contentieux devant le **tribunal du travail** en garantissant la proportionnalité et la cohérence. La délégation du personnel (art. L.414-3) est informée de l'existence de cette instance sans y participer, afin de préserver l'**indépendance du pouvoir disciplinaire**.

## Définition

La **cellule disciplinaire transversale** est une instance consultative interne, composée de représentants de plusieurs fonctions de l'entreprise, chargée d'analyser les situations disciplinaires, de recommander des sanctions proportionnées et de veiller à la **cohérence des décisions** à l'échelle de l'organisation. Elle ne se substitue pas au pouvoir de décision de l'employeur.

## Conditions d'exercice

La mise en place d'une cellule disciplinaire transversale est soumise à plusieurs conditions.

Condition	Détail
<b>Initiative</b>	Décision de l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction
<b>Composition</b>	Représentants RH, juridique et management opérationnel ; pas de membres de la délégation du personnel
<b>Mandat</b>	Instance consultative rendant des avis ; la décision finale appartient à l'employeur
<b>Confidentialité</b>	Les membres sont tenus à la confidentialité sur les situations examinées
<b>Information</b>	La délégation du personnel est informée de l'existence et du rôle de la cellule (art. <u>L.414-3</u> )
<b>Protection des données</b>	Le traitement des données personnelles des salariés examinés respecte le RGPD et l'art. <u>L.261-1</u>

## Modalités pratiques

La création et le fonctionnement d'une cellule disciplinaire transversale suivent un processus structuré.

Élément	Détail
Charte	Rédaction d'une charte définissant la composition, le mandat, les critères de saisine et les règles de confidentialité
Composition	3 à 5 membres permanents (DRH ou RRH, juriste, directeur opérationnel) plus un membre variable selon le service concerné
Saisine	Saisine obligatoire pour les licenciements pour motif grave et facultative pour les sanctions intermédiaires
Instruction	Examen du dossier factuel, des antécédents, des sanctions appliquées dans des cas comparables
Avis	Recommandation écrite et motivée sur la nature et le niveau de la sanction
Suivi	Constitution d'une base de données anonymisée des décisions pour assurer la cohérence dans le temps

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** la cellule par une charte interne validée par la direction générale, précisant les critères de saisine, la composition, les délais de traitement et les garanties de confidentialité. Le recours à un consultant externe peut renforcer l'impartialité du dispositif.

**Constituer** une base de données anonymisée des décisions disciplinaires passées, permettant de vérifier la cohérence des sanctions et de prévenir les traitements discriminatoires entre services ou catégories de salariés.

**Respecter** les délais légaux, notamment le délai d'un mois pour le motif grave (art. L.124-10 §6), en intégrant le temps de consultation de la cellule dans le calendrier de la procédure disciplinaire.

**Garantir** l'indépendance de la cellule par rapport aux parties au conflit, en excluant de la composition tout membre ayant un lien hiérarchique direct avec le salarié concerné.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-2</u> Code du travail	Entretien préalable obligatoire dans les entreprises de 150 salariés ou plus
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Résiliation pour motif grave et délais applicables
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement abusif et appréciation de la proportionnalité
Art. <u>L.414-3</u> Code du travail	Information de la délégation du personnel sur les dispositifs internes
Art. <u>L.261-1</u> Code du travail	Protection des données personnelles dans le cadre des procédures disciplinaires

La cellule disciplinaire transversale ne confère aucun droit supplémentaire au salarié et ne modifie pas les obligations légales de l'employeur. Son existence ne dispense pas de l'entretien préalable obligatoire. Elle constitue toutefois un argument de poids en cas de contentieux pour démontrer le sérieux et la rigueur de la procédure disciplinaire.

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.