

Le Pouvoir Disciplinaire de l'Employeur

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur lui permet de prendre toute mesure à l'égard d'un salarié qu'il juge nécessaire pour assurer le bon fonctionnement de son entreprise.

Il peut ainsi sanctionner un salarié pour un acte ou un comportement qu'il estime fautif.

L'employeur a un délai de deux mois pour agir à compter du jour où il a eu connaissance du fait fautif. Au-delà, aucune poursuite disciplinaire ne peut être engagée par ce dernier, sauf si ce fait a donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

On distingue les sanctions disciplinaires légères que sont l'avertissement et le blâme, des sanctions disciplinaires lourdes telles que la mise à pied et la rétrogradation.

	Avertissement et blâme	Mise à pied disciplinaire	Rétrogradation ou déclassement
Définition	Ils consistent en une simple mise en garde du salarié destinée à ce qu'il ne reproduise plus les faits fautifs.	C'est une mesure entraînant une suspension temporaire du contrat de travail. L'employeur exclut provisoirement le salarié de son lieu de travail et suspend proportionnellement le paiement du salaire.	C'est une sanction majeure ayant pour effet une modification permanente de l'emploi, de la fonction et de la rémunération du salarié. L'employeur va affecter le salarié fautif à un emploi de classement inférieur, généralement avec une diminution de la rémunération.
Procédure	Ils sont soumis à une procédure simplifiée : une notification par écrit suffit.	La mise à pied disciplinaire est une sanction soumise aux règles de la procédure normale contenues dans l'article L.1332-2 du Code du Travail. Elle doit donc être précédée d'un entretien préalable et notifiée au salarié. Sa durée doit être fixée et connue du salarié au moment où elle lui est notifiée.	La rétrogradation est une sanction soumise aux règles de la procédure normale contenues dans l'article L.1332-2 du Code du Travail. Elle doit donc être précédée d'un entretien préalable et notifiée au salarié. Sa durée doit être fixée et connue du salarié au moment où elle lui est notifiée.

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise. À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Ce panel de mesures disciplinaires mis à la disposition de l'employeur lui permet ainsi de mettre en œuvre une politique préventive à l'encontre d'un salarié n'assurant pas ses tâches convenablement au regard de ses obligations professionnelles déterminées au moment de l'embauche.