

Licenciement pour refus de rétrogradation disciplinaire

L'employeur peut-il licencier un salarié qui refuse une rétrogradation disciplinaire ?

La rétrogradation disciplinaire constitue une modification du contrat de travail : changement de fonctions, baisse de classification qui entraîne parfois une baisse de rémunération.

Comme c'est une sanction majeure, la procédure disciplinaire doit être respectée :

- ✓ convoquer le salarié à un entretien préalable par écrit indiquant la date, l'heure, le lieu de l'entretien et aussi sa faculté de se faire assister par une personne de l'entreprise de son choix ;
- ✓ durant l'entretien présenter le motif de la sanction qui est envisagée ;
- ✓ notifier la sanction dans les délais. La sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour cet entretien.

Après l'entretien, si l'employeur a décidé de rétrograder le salarié, il doit lui notifier sa décision en précisant qu'il a la faculté de la refuser.

Si le salarié accepte la rétrogradation, il est conseillé de formaliser cet accord par un avenant à son contrat de travail.

Mais le salarié peut refuser la sanction emportant modification de son contrat de travail. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas lui imposer une rétrogradation disciplinaire. Il peut toutefois prononcer, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, une autre sanction.

Oui, l'employeur peut substituer à la rétrogradation une autre sanction, comme un licenciement disciplinaire.

⚠ ATTENTION :

Si l'employeur impose la rétrogradation et que le salarié la refuse par la suite, il ne pourra pas notifier une autre sanction. Il aura, en effet, épuisé son pouvoir disciplinaire en appliquant immédiatement la rétrogradation sans l'accord du salarié. Aucun fait fautif ne peut donner lieu à une double sanction. De plus, la rétrogradation peut être annulée par les juges.

Chèques déjeuner en télétravail

Le TJ de Paris condamne un employeur à distribuer sous astreinte les titres-restaurant aux télétravailleurs

Par une décision en date du 30 mars 2021, le tribunal judiciaire de Paris a pris une décision concernant l'attribution des titres-restaurants aux télétravailleurs qui entre en contradiction avec celle du 10 mars dernier du tribunal de Nanterre (Cf. newsletter avril 2021). Dans cette affaire, une société avait réservé le bénéfice des titres-restaurants aux seuls salariés travaillant sur site, ce qui excluait d'office les salariés en télétravail.

Or, les juges rappellent notamment que les conditions d'utilisation des titres restaurant sont tout à fait compatibles avec l'exécution des fonctions en télétravail puisqu'elles ont pour principe directeur de permettre au salarié de se restaurer lorsque son temps de travail comprend un repas, et qu'à ce titre les télétravailleurs se trouvent dans une situation équivalente à celle des salariés sur site.

Il n'était pas démontré en l'espèce que les télétravailleurs se trouvaient dans une situation distincte en raison notamment des conditions d'exercice de leurs fonctions, de sorte que le refus de leur attribuer des titres-restaurant ne repose sur aucune raison objective en rapport avec l'objet des titres-restaurant. La société est condamnée sous astreinte à attribuer aux salariés en situation de télétravail des titres-restaurant pour chaque jour travaillé.

Tribunal judiciaire de Paris, 30 mars 2021, n° RG 20/09805

