



Rétrogradation imposée

L'employeur peut-il imposer une rétrogradation disciplinaire à un salarié ?

Rétrogradation : une sanction disciplinaire conséquente...

Les agissements fautifs d'un salarié peuvent conduire à prononcer une sanction disciplinaire à son encontre. Dès lors, pour valablement exercer son pouvoir disciplinaire, l'employeur doit respecter plusieurs exigences.

Au regard, de la sanction mobilisée, l'employeur doit s'assurer que celle-ci est :

- ✓ proportionnelle à la gravité de la faute commise par le salarié ;
- ✓ licite (ex : sanction non pécuniaire) ;
- ✓ et, le cas échéant, prévue dans le règlement intérieur.

Il doit, d'autre part, bien suivre la procédure disciplinaire applicable. En pratique, elle conduira nécessairement à :

- ✓ convoquer, par écrit, le salarié à un entretien préalable (sauf si une sanction mineure est envisagée) ;
- ✓ notifier à ce dernier, par un écrit motivé, la sanction retenue à son égard.

NOTEZ-LE :

Une procédure plus étoffée peut être instituée par la convention collective ou le règlement intérieur. Pensez à les consulter.

Mais alors, le respect de ces obligations suffit-il à prononcer une sanction aussi conséquente que la rétrogradation ?

Pour rappel, la rétrogradation constitue, en effet, une mesure disciplinaire relativement agressive. Et pour cause, sa mise en œuvre implique de modifier le contrat de travail du salarié afin d'acter son affectation sur un poste de niveau inférieur. Déclassement qui, généralement, s'accompagne d'une altération de sa rémunération.

NOTEZ-LE :

La diminution de salaire découlant de la nouvelle affectation du salarié ne peut être assimilée à une sanction pécuniaire ou à une sanction supplémentaire.

... qui ne peut être imposée au salarié

Non, une rétrogradation disciplinaire ne peut être imposée à un salarié.

Effectivement, pour appliquer cette sanction vous devez, au préalable, recueillir son acceptation claire et non équivoque.

Il revient ainsi à l'employeur de lui préciser, à travers la lettre de notification de la décision, qu'il dispose de la faculté d'accepter ou de refuser cette sanction. Ce faisant, l'employeur peut être confronté à quatre cas de figure.

Premièrement, **le salarié accepte** la proposition. Dans ce cas, les modifications apportées au contrat de travail devront être formalisées par avenant.

NOTEZ-LE :

L'acceptation du salarié ne le prive nullement de la possibilité d'en contester, a posteriori, le bien-fondé ou la régularité.

Secondement, **le salarié rejette** la proposition. Dès lors, l'employeur est en droit de prononcer une autre sanction conforme aux critères précités. Qu'importe son degré de sévérité. En outre, et à moins d'envisager un licenciement, la tenue d'un nouvel entretien préalable n'est pas obligatoire. La sanction peut être immédiatement notifiée.

Troisièmement, **le salarié adopte une position équivoque ou reste silencieux**. Dans ces cas, l'employeur doit solliciter des précisions écrites auprès de ce dernier. Si la situation perdure, il doit considérer la proposition comme refusée.

Quatrièmement, l'employeur **applique unilatéralement** la rétrogradation. Le salarié peut saisir les prud'hommes pour :

- ✓ faire constater que cette voie de fait s'analyse en un licenciement ;
- ✓ obtenir la poursuite de son contrat de travail aux conditions initiales : le pouvoir disciplinaire sera alors épuisé.