

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

La rétrogradation

La rétrogradation disciplinaire est une sanction qui peut être prononcée en réponse à une faute grave. Elle se traduit par une modification de l'emploi, un déclassement professionnel, un changement de fonctions, une baisse de responsabilités,...

Sommaire

- Qu'est-ce que la rétrogradation disciplinaire ?
- Quelle est la procédure à suivre pour prononcer une rétrogradation disciplinaire ?

Face à un comportement fautif d'un salarié, l'employeur peut user de son pouvoir disciplinaire et sanctionner la faute.

Qu'est-ce que la rétrogradation disciplinaire ?

Il s'agit d'une sanction qui peut être prononcée en réponse à une faute grave.

Elle se traduit par une modification de l'emploi, un déclassement professionnel du salarié concerné, un changement de fonctions, une baisse de responsabilités et éventuellement une diminution de la rémunération.

La rétrogradation disciplinaire est une sanction qui implique une modification du contrat de travail. Elle ne peut être appliquée qu'avec l'accord du salarié. S'il refuse cette sanction, le licenciement disciplinaire est possible, voire même pour faute grave. **Cass. soc., 10/02/21, n° 19-20.918.**

Quelle est la procédure à suivre pour prononcer une rétrogradation disciplinaire ?

L'employeur doit, dans un premier temps, vérifier que :

- La rétrogradation disciplinaire est la sanction appropriée à la faute commise par le salarié (sanction justifiée et proportionnée à la faute) ;
- La rétrogradation disciplinaire est une sanction disciplinaire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Attention : Dans les entreprises de 50 salariés et plus soumises à l'obligation de règlement intérieur, les sanctions disciplinaires doivent obligatoirement être prévues par le règlement intérieur de l'entreprise. A défaut, la sanction prononcée sera illicite. **Cass. soc., 23/03/17, n° 15-23.090.**

L'employeur doit ensuite :

- Convoquer le salarié à un entretien préalable soit en lettre recommandée avec accusé de réception soit en lettre remise en main propre contre décharge, en lui précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien, ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise si l'entreprise a des représentants du personnel, ou par un conseiller extérieur si l'entreprise n'a pas de représentants du personnel.
- Laisser passer un délai de 5 jours ouvrables entre la date de première présentation de la convocation au salarié et la date de l'entretien.
- Laisser passer un délai minimum de 2 jours ouvrables et maximum de 1 mois entre la date de l'entretien et la notification de la rétrogradation.

- Notifier la rétrogradation disciplinaire par écrit au salarié :

La notification de la sanction doit être motivée. L'employeur doit préciser les griefs retenus à l'encontre du salarié.

La lettre de notification de rétrogradation est adressée au salarié en lettre recommandée avec accusé de réception ou en lettre remise en main propre contre décharge.

Elle doit être envoyée dans les 2 mois à compter de la découverte du fait fautif. Au-delà, le comportement fautif ne pourra plus être sanctionné.

- Faire signer un avenant au contrat de travail du salarié :

La rétrogradation disciplinaire doit en effet être acceptée par le salarié car elle constitue une modification du contrat de travail.

Attention : Le salarié peut refuser la rétrogradation. Dans ce cas, l'employeur ne peut pas l'imposer, mais il peut prononcer une autre sanction pouvant aller jusqu'au licenciement (après avoir recommencé la procédure disciplinaire). Il est donc important de recueillir l'accord du salarié sur la rétrogradation avant la notification de la sanction. En effet, si le salarié refuse la sanction après son prononcé, l'employeur ne pourra pas sanctionner les mêmes faits une seconde fois.

A noter : La Cour de Cassation considère que l'acceptation par le salarié de la modification de son contrat de travail pour motif disciplinaire ne lui interdit pas de contester par la suite cette sanction quant à sa régularité ou son bien-fondé.

Cass. soc., 17/06/09, n° 07-44.570

Cass. soc., 10/02/21, n° 19-20.918

Cass. soc., 14/04/21, n° 19-12.180.

[%LINK%](#)