Image not found or type unknown

Un salarié protégé ne peut pas être sanctionné pour avoir refusé un changement de ses conditions de travail

Actualité législative publié le **21/09/2011**, vu **3738 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, un agent d'exploitation également délégué du personnel, suppléant au comité d'entreprise et représentant du personnel au CHSCT, a saisi le juge d'une demande tendant notamment à l'annulation de deux avertissements.

En effet, le salarié a fait l'objet d'une mutation sur un autre site. Cette mutation s'accompagnait d'une diminution de ses horaires de travail ainsi que d'une baisse corrélative de sa rémunération. En conséquence, il estime avoir été en droit de refuser ces modifications, compte tenu de son statut de salarié protégé. Le salarié considère avoir légitimement refusé de se présenter sur le dit site et qu'il ne pouvait faire l'objet d'aucune sanction de ce fait.

De son côté, l'employeur estime que les sanctions infligées au salarié sous forme d'avertissements sont totalement justifiées et n'ont pas lieu d'être annulées du seul fait que le salarié ne s'est pas présenté à son poste de travail aux dates indiquées.

Les juges rappellent qu'aucune modification de son contrat ou de ses conditions de travail ne peut être imposée à un salarié protégé. Si le salarié refuse une modification, l'employeur ne peut que poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures, ou saisir l'inspection du travail pour demander une autorisation de licenciement.

Ils constatent que le refus du salarié de se présenter à son nouveau poste de travail était justifié par la modification de son contrat ou de ses conditions de travail imposée par l'employeur. Les avertissements infligés au salarié étaient injustifiés.

Ce qu'il faut retenir : En cas de refus par le salarié protégé d'une modification de son contrat de travail ou d'un changement de ses conditions de travail, l'employeur doit poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures ou engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement.

Le refus du salarié ne peut être sanctionné en dehors de cette procédure.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juillet 2011. N° de pourvoi 10-13960

Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- Modifier le Lieu de Travail
- Suivi Clientèle
- Réseau Professionnel

- Plainte d'un Client

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés