Понижение в должности, как дисциплинарная мера.

Как оно регулируется французским Трудовым кодексом?

В последней статье блога LGERH мы рассматривали виды взысканий, предусмотренных трудовым законодательством Франции. Одним из наказаний за совершённый проступок может являться понижение в занимаемой должности. Может ли администрация понизить сотрудника по своему усмотрению? Волен ли работник отказаться от такого предложения? Может ли это отразиться на зарплате? Попробуем ответить на эти вопросы, опираясь на официальные документы и советы специалистов.

Дисциплинарное понижение в должности (rétrogradation-sanction) может быть применено работодателем, как наказание за серьёзный проступок (faute grave). Оно должно сопровождаться изменением функциональных обязанностей, снижением уровня ответственности, а также может повлечь понижение зарплаты. При этом, в рабочий контракт должны быть внесены изменения.

Работодатель не может внести изменения без согласия работника, и, если последний не согласен, его отказ не может считаться проступком (хотя после отказа сотрудника, работодатель может применить любое иное наказание, на этот раз, например, за нарушение субординации). Если же работодатель, тем не менее, производит понижение в должности, не считаясь с несогласием сотрудника, последний может считать свой трудовой контракт расторгнутым. По факту это является увольнением и открывает уволенному право на выплаты по безработице (allocation de chaumage).

Если работник считает своё понижение незаконным, он должен вначале обратиться к представителю трудового коллектива, а если это не помогло, или на предприятии нет такого лица – напрямую в Conseil des prud’hommes. В случае признания понижения в должности несправедливым, CPH может обязать нанимателя аннулировать своё решение и выплатить работнику накопившуюся разницу в зарплате и дополнительные премии. Если же CPH признает понижение абсолютно незаконным, это может привести к расторжению контракта с открытием права на пособие по безработице и финансовой компенсацией от работодателя.

Следует помнить, что понижение в должности не всегда является дисциплинарной мерой, а может быть следствием недостаточности профессиональных качеств. В таком случае, факт непрофессионализма должен быть серьёзно обоснован и не вызывать сомнений, иначе руководство рискует крупным штрафом. Как и в случае

Если же понижение в должности не является следствием непрофессионализма или проступка, а несёт признаки дискриминации по признакам пола, религии, происхождения или сексуальной ориентации, оно является незаконным (déclassement abusif). Если, к тому же, оно является одним из серии актов притеснения, речь может идти о травле (Harcèlement moral), являющейся, согласно Уголовному кодексу, серьёзным правонарушением.

В следующей статье Le Grand Est RH мы продолжим тему взысканий и увольнений. Чтобы её не пропустить подписывайтесь на обновления страницы <https://www.facebook.com/legrandestrh> и заходите на сайт <https://www.legrandestrh.fr/1/> , где текст сопровождается всеми ссылками. У нас будет ещё много интересных тем.

А пока поставьте лайк этой заметке и посоветуйте Le Grand Est RH вашим знакомым.

Автор Валерий Климук

При использовании этой статьи прошу ссылаться на автора

Источники <https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/retrogradation>

<https://www.droit-travail-france.fr/retrogradation.php>

<https://www.cabinet-avocats-langlet.fr/le-refus-de-retrogradation-disciplinaire-nempeche-pas-le-licenciement-pour-faute-grave/>

#ТрудовоеЗаконодательство #РаботаВоФранции #УсловияТруда #LeGrandEstRH #licenciement #увольнение #travailenfrance # rétrogradation

Анонс:

Как и за что ваш французский работодатель может понизить вас в должности? Продолжаем серию статей о взысканиях, предусмотренных Трудовым кодексом Франции.