
**SÉANCES 8 & 9 : POUVOIR PATRONAL (MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL)
ET DROIT DISCIPLINAIRE**

Objectifs :

- Savoir distinguer une modification du contrat d'un changement des conditions de travail
- Appliquer le régime juridique adéquat à chacune de ces deux catégories et mettre en œuvre ces règles en cas de mobilité géographique
- Appliquer les règles du droit disciplinaire

I. Code du travail

A) Modification du contrat de travail pour motif économique

Article L1222-6

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

B) Droit disciplinaire

(1) Sanction disciplinaire.

Article L1331-1

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Article L1331-2

Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

(2) Garanties de procédure.

Article L1332-1

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Article L1332-2

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

Article L1332-3

Lorsque les faits reprochés au salarié ont rendu indispensable une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée.

(3) Prescription des faits fautifs.

Article L1332-4.

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Article L1332-5

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

(4) Contrôle juridictionnel.

Article L1333-1

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Article L1333-2

Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.

Article L1333-3

Lorsque la sanction contestée est un licenciement les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables.

Dans ce cas, le conseil de prud'hommes applique les dispositions relatives à la contestation des irrégularités de licenciement (...).

II. Jurisprudence

A) Modification du contrat de travail

(1) Durée du travail

Soc. 2 mai 2000, n°97-45355 Non publié au bulletin Cassation partielle

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... a été engagée, le 3 juillet 1995 par la société Renosol en qualité d'agent de propreté, d'abord sous contrat à durée déterminée à temps partiel puis, à compter du 1er février 1996, sous contrat à durée indéterminée à temps plein ; que ce dernier contrat de travail comportait une clause autorisant l'employeur à modifier à tout moment les horaires de travail ainsi que le lieu et les jours d'intervention en fonction des nécessités du service ; qu'à la suite

d'absences pour maladie, l'employeur a proposé, en novembre 1996, à la salariée de l'affecter exclusivement sur le chantier de l'université d'Angers du lundi au samedi avec un temps de travail réduit ; qu'ayant refusé cette proposition, la salariée a été licenciée pour faute grave par lettre du 16 décembre 1996 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de rappels de salaires et de primes ainsi que de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour retenir l'existence d'une faute grave et débouter, en conséquence, la salariée de ses demandes d'indemnités, le jugement attaqué énonce que la réduction de travail de 4,75 heures par jour résulte de la modification du contrat de travail qui n'a pas été acceptée par la salariée ; que cette modification a été proposée en fonction de l'intérêt de l'entreprise, dans un souci d'organisation et de satisfaction de la clientèle ; que cette modification est conforme aux dispositions contractuelles et ne revêt pas un caractère abusif ; qu'en conséquence, elle doit être analysée comme une modification non substantielle du contrat

de travail ; que le refus de Mme X... d'accepter cette modification non substantielle constitue une faute grave justifiant son licenciement immédiat ;

Attendu, cependant, que la réduction de la durée du travail d'un salarié à temps complet constitue une modification de son contrat de travail que celui-ci est fondé à refuser sans commettre de faute ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

(2) Rémunération

Soc. 30 mai 2000 n°98-44016 Publié au bulletin Cassation

Sur le deuxième moyen :

Attendu que M. X... a été engagé par la société Canon France, en qualité d'attaché commercial, statut employé, à compter du 5 juin 1984, puis en qualité d'ingénieur commercial affecté aux opérations " grands marchés ", à compter du 1er juillet 1987, moyennant une rémunération comportant une partie fixe, ainsi qu'une partie variable composée de commissions sur ventes et de primes d'objectifs, calculée selon un plan de rémunération susceptible d'être adapté en fonction de l'évolution du marché et des produits de la marque ; qu'ayant refusé l'adaptation de ce plan de rémunération variable proposée au premier trimestre 1994, M. X... a été licencié le 22 février 1994 en raison de ce refus ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester ce licenciement ;

Sur la première branche du moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ; (...)

Attendu, cependant, que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait

plus avantageux ; qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le contrat de travail de M. X..., s'il réservait à l'employeur la faculté d'adapter la partie variable de sa rémunération selon l'évolution du marché et des produits de la marque, ne l'autorisait pas à modifier de façon discrétionnaire les bases de cette rémunération, et alors qu'elle avait constaté que la société Canon France avait apporté des modifications au mode de calcul relatif à la partie variable du salaire de l'intéressé, peu important que le montant global de sa rémunération ait été maintenu, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de cette constatation les conséquences légales qui s'en évinçaient, à savoir que le contrat de travail avait été modifié unilatéralement par l'employeur, et que le licenciement prononcé sur le seul refus du salarié d'accepter cette modification était sans cause réelle et sérieuse, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE,

(3) Lieu de travail – clause de mobilité géographique

Soc. 23 janvier 2008, n°07-40522 Publié au Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-9 du code du travail ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 7 décembre 2004, n° 02-41. 640), que Mme X..., engagée le 23 novembre 1965 par la société Distribution Casino France en qualité de caissière par contrat à durée indéterminée contenant une clause de mobilité, promue chef de groupe à compter du 1er juillet 1987, successivement affectée à Chalons-sur-Saône, Torcy puis Auxerre, a été licenciée le 12 octobre 1999 pour avoir refusé d'être affectée à Nevers à compter du 1er septembre 1999 à l'issue d'un congé sabbatique ;

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel relève que le refus exprimé par la salariée d'accepter, au retour de son congé sabbatique et malgré les délais de réflexion qui lui avaient été accordés par l'employeur, son affectation sur le site de Nevers en dépit de la clause de mobilité stipulée

dans son contrat de travail, cause de son licenciement, rendait impossible la poursuite de la relation de travail même pendant la période de préavis en ce que, son précédent poste ayant été pourvu lors de la suspension de son contrat de travail et aucun emploi plus proche de son domicile n'étant disponible, l'employeur n'avait plus la possibilité de la faire travailler, cette situation étant exclusivement imputable à la salariée ;

Attendu, cependant, que le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la faute grave commise par la salariée, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Soc. 13 janvier 2009, 06-45562, Bull. civ. V, n°4

Vu les articles L. 120-2 devenu L. 1121-1 et L. 212-4-3, alinéa 6 devenu L. 3123-24 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Iss Abilis France en qualité d'agent de propreté à compter du 1er août 1997, a été affectée sur le site Bruel et Kjaer à Mennecy pour 4 heures par jour du lundi au vendredi de 15 heures à 19 heures ; que l'employeur, par courrier du 23 octobre 2002, lui annonçait un changement d'affectation à compter du 28 octobre 2002. sur un site à Morangis, de 17 heures à 21 heures, porté ensuite de 17 heures à 19 heures, du lundi au vendredi ; que suite à son refus de cette nouvelle affectation, Mme X... a été licenciée par lettre du 4 décembre 2002 pour faute grave ; que, contestant ce licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement de rappel de salaire, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni

sérieuse et irrégularité de la procédure, la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail de Mme X... n'indiquait aucun horaire particulier et précisait dans son article 4 que " les caractères spécifiques de l'activité ne permettant pas de garantir la permanence d'horaires déterminés, ceux assurés par le salarié lors de son engagement pourront être modifiés en fonction du service... sans que cette modification constitue une modification essentielle du présent contrat " et que l'article 3 prévoyait la clause de mobilité suivante : " compte tenu de la nature de ces fonctions et des usages de la profession, l'agence se réserve la possibilité de muter le salarié dans une zone géographique de l'agence, sans que cette modification constitue une modification essentielle du présent contrat ", a retenu, d'une part, qu'en l'absence d'horaires expressément mentionnés dans le contrat de travail, le changement d'horaire au sein de la journée constituait un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de

l'employeur et, d'autre part, qu'il n'était pas établi qu'en affectant Mme X... à Morangis, la société Iss Abilis France avait abusé de son pouvoir de mettre en oeuvre la clause de mobilité, que la salariée ne faisant pas, par ailleurs, état de difficultés particulièrement lourdes au regard de cette nouvelle affectation ; qu'elle en a déduit qu'elle ne pouvait considérer cette nouvelle affectation comme une modification de contrat de travail susceptible d'être refusée ; Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher concrètement, comme il lui était demandé, d'une part si la mise en

oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte au droit de la salariée, laquelle faisait valoir qu'elle était veuve et élevait seule deux jeunes enfants, à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché et d'autre part si la modification des horaires journaliers de travail était compatible avec des obligations familiales impérieuses, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs, CASSE ET ANNULE,

(4) Refus d'un changement des conditions de travail

Soc. 17 oct. 2000, n 98-42264 Publié au bulletin

Sur les trois moyens, réunis :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que Mme X..., au service de la Clinique Sainte-Marie depuis le 7 mars 1977 en qualité d'aide comptable secrétaire, a été licenciée le 9 mai 1996 pour faute grave, en raison de son refus de travailler un samedi matin sur deux par roulement, ce qu'elle ne faisait pas auparavant ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités compensatrice de préavis, de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée, la cour d'appel a énoncé que, le contrat de travail n'ayant pas été modifié, le refus de la salariée était constitutif d'une faute grave ;

Attendu cependant qu'à défaut d'une clause contractuelle expresse excluant le travail du samedi, l'employeur, en demandant aux salariés de travailler ce jour ouvrable, fait usage de son pouvoir de direction ; que, si le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison non d'une modification du contrat mais d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction était fautif et rendait la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refusait d'exécuter aux nouvelles conditions, ce refus n'était pas constitutif d'une faute grave, dès lors que la salariée avait une ancienneté de 19 années pendant lesquelles elle avait disposé librement du samedi matin ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

(5) Acceptation de la modification du contrat de travail

Soc. 5 juin 2008, n°07-41815 Non publié au bulletin Cassation partielle

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 13 juin 1989 en qualité d'attaché commercial par la société Brasserie Les Vosges, son contrat de travail prévoyant une rémunération mensuelle fixe à laquelle s'ajoutait deux types de commissions, l'une de 1 % sur le chiffre d'affaires pour les clients confiés sur factures encaissées, l'autre

de 3 % pour les nouveaux clients ; qu'il a démissionné le 9 décembre 2001 ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié tendant au paiement de rappels de commissions, la cour d'appel a retenu que la prime de 0,05 % était une prime supplémentaire versée au salarié à compter du mois de juin 1993 pour deux clients grands comptes dont le statut était différent des autres clients confiés et qu'elle n'avait jamais été contestée

par le salarié depuis son instauration, démontrant ainsi son acceptation ;
Attendu cependant que la manifestation claire et non équivoque de la volonté d'accepter la modification du contrat de travail ne peut se déduire de la poursuite du contrat de travail sans protestation du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'acceptation par le salarié de la réduction à 0,05 % du taux de ses commissionnements pour deux clients grands comptes, alors qu'il avait été fixé par le contrat de travail à 1 % pour les clients confiés, a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

(6) Refus de la modification du contrat de travail – licenciement

Soc. 28 janvier 2005, n°03-40639 Publié au bulletin Cassation partielle.

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que la cour d'appel, après avoir énoncé à bon droit que M. X... était en droit de refuser la modification de son contrat de travail, a décidé néanmoins que son licenciement avait une cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, que le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ne constitue

pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement; qu'il appartenait dès lors à la cour d'appel de rechercher si la nécessité pour l'employeur de procéder à la modification du contrat de M. X... était justifiée ; que l'arrêt est dès lors dépourvu de base légale ;

Et attendu que la cassation du chef du licenciement entraîne par voie de conséquence la cassation sur le second moyen ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

B) Droit disciplinaire

(1) Faute

Soc. 18 mai 2007 n°05-40803 Publié au bulletin Cassation

Attendu que M. X..., chauffeur de direction au service de la société Hairoville, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné ; que, conformément à la pratique habituelle et connue de l'intéressé, l'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire ; que d'autres employés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur a engagé contre M. X... une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond ;

Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ;

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inévitablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat, et enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire,

la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE

(2) Faute grave

Soc. 27 septembre 2007, n°06-43867, Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 septembre 2005), que M. X... a été engagé le 30 novembre 2002 par la commune de Torreilles en qualité d'ouvrier polyvalent des services techniques, en vertu d'un contrat emploi consolidé conclu pour une durée de 12 mois à compter du 1er décembre 2002 ; qu'après l'avoir mis à pied à titre conservatoire, son employeur a mis fin à son contrat de travail pour faute grave le 14 mars 2003, par lettre comportant les mentions suivantes : "La rupture de votre contrat de travail sera donc effective, compte tenu du préavis de 15 jours dont vous êtes bénéficiaire, le vendredi 4 avril 2003. Durant ce temps, je vous dispense de vous présenter sur votre lieu de travail. Votre préavis sera rémunéré ainsi que la période de mise à pied dont vous avez fait l'objet." ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail à durée déterminée était fondée sur une faute grave et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes de paiement de salaires, de congés payés afférents et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que la faute grave, qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, n'aurait pu être retenue en l'espèce que si l'employeur avait

prononcé une rupture immédiate du contrat de travail ; qu'au contraire, dans sa lettre de licenciement du 14 mars 2003 la commune de Torreilles lui reconnaissait le droit à rémunération des journées de la mise à pied conservatoire décidée lors de la convocation à l'entretien préalable, outre le bénéfice du préavis dont elle a expressément tenu compte pour fixer la date de rupture au 4 avril 2003, sauf à dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant ce délai-congé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'une faute grave à sa charge, la cour d'appel a violé l'article L. 122-3-8 du code du travail ;

Mais attendu que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

(3) Mises à pied disciplinaire et conservatoire – distinction

Soc. 16 janvier 2008, n°06-41169 Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 5 janvier 2006), que M. X..., employé en qualité de magasinier par la société Pellenc, a fait l'objet, le 7 août 1998, d'une mise à pied immédiate d'une durée de trois jours à titre conservatoire, pour manquement aux consignes de sécurité ; qu'il a été convoqué, le 31 août 1998, à un entretien préalable et a été licencié pour faute grave le 8 septembre 1998 ; que le conseil de prud'hommes a rendu le 30 octobre 2000, en départage, un

jugement déclarant le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'ayant relevé appel de ce jugement, l'employeur a soutenu que le juge départiteur avait rendu une décision non conforme au délibéré et, pour ce motif, a élevé un incident de faux et déposé une plainte pénale pour faux en écriture publique ayant abouti à une décision de non-lieu ; Sur le quatrième moyen :

Attendu que la société Pellenc fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de

M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et confirmé le jugement lui allouant des sommes, pour des motifs pris de la violation de l'article L. 122-41 du code du travail ;
Mais attendu que la mise à pied ayant été prononcée pour une durée déterminée de trois jours avant l'engagement d'une procédure de

licenciement pour les mêmes faits, la cour d'appel a exactement décidé que cette mise à pied présentait un caractère disciplinaire, peu important la qualification donnée par l'employeur, et que ce dernier avait épuisé son pouvoir de sanction ; que le moyen n'est pas fondé ;
PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

(4) Sanction

Soc., 26 octobre 2010, n°09-42.740

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1321 1 et L. 1331 1 du code du travail ;

Attendu, d'abord, que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur ;

Attendu, ensuite, qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 11 janvier 1982 par la société Thomson CSF et dont le contrat de travail a été transféré en second lieu à la société Jabil circuit le 1er juillet 2002 a été sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;

Attendu que pour refuser d'annuler cette sanction et décider que l'employeur pouvait, eu égard à la faute commise, prononcer une mise à pied de cinq jours, même si le règlement intérieur de la société Jabil Circuit ne comportait pas de dispositions limitant dans le temps une telle sanction et ne pouvait être utilement invoqué, l'arrêt retient qu'une telle sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective, d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen

CASSE ET ANNULE

(5) Modification du contrat à titre disciplinaire

Soc. 27 mars 2007 n°05-41921 Publié au bulletin Cassation partielle

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail :

Attendu que M. X... a été engagé le 1er novembre 1994, en qualité d'ingénieur consultant, par la société Data STFF Ingenierie, aux droits de laquelle vient la société Dimension Data ; qu'il a été convoqué à un entretien préalable "à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement" qui s'est tenu le 28 décembre 2001 ; que par lettre du 21 janvier 2002, l'employeur lui a notifié sa

rétrogradation disciplinaire au poste d'ingénieur commercial, sanction qu'il a refusée par lettre du 25 février 2002 ; que M. X... a été convoqué à un nouvel entretien qui s'est tenu le 25 mars 2002 et a été licencié pour faute grave par lettre du 28 mars 2002 ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que la notification du licenciement est intervenue le 28 mars 2002, soit après l'expiration du délai d'un mois prévu par

l'article L. 122-41 du code du travail à compter du premier entretien préalable ; que le caractère tardif de la sanction au regard des exigences de l'article L. 122-41 susvisé prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ;
Attendu cependant que, lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction refusée doit convoquer l'intéressé à un

nouvel entretien ; qu'il en résulte que le délai d'un mois prévu par l'article L. 122-41 du code du travail court à compter de la date fixée pour ce nouvel entretien ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le licenciement, prononcé après le refus de la mesure de rétrogradation, avait été notifié au salarié dans le mois suivant l'entretien préalable au licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

Soc. 28 avril 2011, n° 09-70.619

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 3 septembre 2009), que Mme X... a été engagée par la société Chabé limousines le 17 septembre 2001 en qualité d'assistante commerciale, statut employé; qu'elle a été promue au poste de responsable de réservation, position assimilée cadre, à compter du 1er mars 2005 ; que par lettre recommandée du 16 novembre 2005, la société Chabé limousines a notifié à la salariée une mesure de rétrogradation au poste d'agent de réservation avec une baisse de rémunération ; que par lettre du 9 décembre 2005, cette dernière a pris acte de la rupture de son contrat de travail puis a saisi la juridiction prud'homale le 23 décembre suivant, aux fins de voir juger que cette prise d'acte avait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que par lettre du 6 mars 2006, l'employeur a avisé Mme X... qu'il transformait la sanction en avertissement ;
Sur le premier moyen :

Attendu que la société Chabé limousines fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la condamner à verser à Mme X... diverses sommes, alors, selon le moyen :

Mais attendu que lorsque l'employeur notifie au salarié une sanction emportant modification du contrat de travail, il doit informer l'intéressé de sa faculté d'accepter ou refuser cette modification ;
Et attendu, qu'abstraction faite du motif erroné mais surabondant critiqué par la deuxième branche, la cour d'appel, qui n'a pas méconnu l'objet du litige, après avoir exactement rappelé qu'une modification du contrat de travail, y compris à titre disciplinaire, ne pouvait être imposée à la salariée, a constaté que la rétrogradation avait été notifiée avec effet définitif et en a déduit que Mme X... avait été fondée à prendre acte de la rupture

III. Exercice

1/ M. Jean Bobine est DRH d'une entreprise de textile possédant plusieurs établissements. L'entreprise connaît de sérieuses difficultés économiques. La direction a décidé de fermer son établissement situé à Tarare (69) qui emploie quinze salariés et de les redéployer dans son établissement de Villeurbanne (69). A cette fin, M. Bobine décide de faire jouer la clause de mobilité qui figure dans le contrat de cinq salariés, techniciens et cadres. Pour les dix autres salariés, le DRH les met devant le choix suivant : soit ils acceptent de se redéployer dans l'établissement de Villeurbanne soit ils sont licenciés pour faute grave.

Précisez la situation et les droits des salariés suivants :

- M. Jacquard, cadre, refuse, malgré la clause de mobilité, de venir travailler à Villeurbanne ;

- Mme Navette, ouvrière, dont le contrat ne contient pas de clause de mobilité, refuse aussi de venir travailler à Villeurbanne ;
- Mlle Vaucanson, technicienne, refuse, malgré la clause de mobilité. Elle remarque que l'établissement de Villeurbanne fonctionnant en continu, elle devra travailler par roulement d'équipes (matin, après-midi, nuit), ce que ne conteste pas M. Bobine ;
- M. Vaucanson, ouvrier, accepte.

2 (RH)/ La société par actions simplifiée (SAS) PAINT PLUS a été créée à LYON en 1984. Elle exerce son activité dans le secteur du bâtiment, et plus particulièrement dans la peinture et l'étanchéité. Monsieur Oliver NISSAGE, son dirigeant, a souhaité développer une nouvelle activité dans le domaine des revêtements de sols. C'est ainsi que la SAS PAINT PLUS a acquis la SARL SOLS PLUS établie à SAINT-ETIENNE.

Quelques mois après, Monsieur Oliver NISSAGE envisage de faire des travaux dans son nouvel établissement de SAINT-ETIENNE. A cette occasion, les bureaux du personnel administratif devront être fermés. Monsieur Oliver NISSAGE informe donc les 4 salariés qui y travaillent habituellement : dans 2 mois, ils devront venir travailler à LYON et ce, pendant les 4 mois correspondant à la durée des travaux.

Les contrats de travail de 3 des 4 salariés comportent des clauses concernant le lieu de travail :

- Le contrat de Madame Alia CRILIQUE porte simplement la mention informative suivante : « Lieu de travail : 6 avenue Benoît Charvet, à SAINT-ETIENNE ».
- Le contrat de Monsieur Roberto LENS prévoit une clause de mobilité ainsi rédigée : « Clause de mobilité géographique : Le salarié pourra faire l'objet d'une mutation géographique dans un rayon de 15 km autour de son lieu habituel de travail situé au 6 avenue Benoît Charvet, à SAINT-ETIENNE ».
- Le contrat de Monsieur Henri POLIN prévoit une clause de mobilité ainsi rédigée : « Monsieur Henri POLIN accepte d'exercer ses fonctions dans l'un quelconque des établissements ou filiales de l'employeur situés dans le périmètre de la région Rhône-Alpes ».

Quant à Mlle Lore CHAMPIR, salariée de l'entreprise depuis 20 ans, elle n'a jamais signé de contrat de travail.

- 1- *Quelles précautions Monsieur Oliver NISSAGE doit-il prendre pour procéder à ce changement temporaire de lieu de travail ?*
- 2- *Monsieur NISSAGE vous demande aussi d'envisager la mutation définitive de ces 4 salariés de SAINT-ETIENNE à LYON. A quelles conditions peut-il y procéder et les salariés peuvent-ils s'y opposer ?*