

Dernière mise à jour le 06 octobre 2021

Le fait d'accepter la modification du contrat de travail à titre de sanction, ne signifie pas renonciation du droit à contester celle-ci

L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction, n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.

Sommaire

- Contexte de l'affaire

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 31 mars 1989, en qualité de responsable atelier imprimerie par le comité central d'entreprise d'une grande entreprise.

Le 1^{er} mars 2008, il est promu au poste de responsable du patrimoine régional (coefficient 172) d'un village de vacances de [Localité 1]. Sa rémunération mensuelle brute moyenne s'élevait à 2.969,70 €.

Le 12 septembre 2014, l'employeur lui notifie, sous réserve de son acceptation, une rétrogradation disciplinaire au poste de bibliothécaire 1, catégorie employé 3, coefficient minimum de 141, à [Localité 2], pour une rémunération mensuelle brute de 2 235,85 €.

Un avenant à son contrat de travail à durée indéterminée a été régularisé en ce sens par les parties à effet du 6 octobre 2014.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale notamment en annulation de cette sanction et rétablissement sous astreinte dans un poste de qualification et rémunération équivalentes à son précédent emploi.

Pour information...

Suite à l'annulation de la sanction de rétrogradation, par jugement du 10 mai 2016, le salarié est réintégré selon un avenant du 1^{er} juin 2016, dans la catégorie socioprofessionnelle qu'il occupait avant la notification de sa rétrogradation et maintenu avec son accord dans l'emploi de bibliothécaire 1 au sein du service du livre et des bibliothèques, à [Localité 2].

Dans un premier temps, la cour d'appel de Paris, par arrêt du 12 décembre 2018, déboute le salarié de sa demande, estimant que le fait :

1. Le salarié avait retourné l'avenant signé et précédé de la mention « **lu et approuvé** » dans lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail ;
2. Et que c'est donc en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée ;
3. Et n'est plus fondé à remettre en cause.

Mais la Cour de cassation n'est pas du même avis, elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Paris autrement composée.

Elle indique en effet que :

- L'acceptation par le salarié de la **modification** du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction ;
- N'empporte **pas renonciation du droit à contester** la régularité et le bien-fondé de la sanction.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail :

7. Selon ces textes, 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. Il peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée à la faute commise.
8. L'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'empporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction.
9. Pour dire que la sanction était fondée et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que l'intéressé a retourné l'avenant signé et précédé de la mention « lu et approuvé » dans lequel figurent précisément son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail, et que c'est donc en parfaite connaissance de cause qu'il a signé l'avenant entérinant sa rétrogradation disciplinaire qu'il a ainsi acceptée et n'est plus fondé à remettre en cause.
10. En statuant ainsi, sans s'assurer, comme elle y était invitée, de la réalité des faits invoqués par l'employeur, de leur caractère fautif et de la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié, la cour d'appel, qui n'a pas exercé son office, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

11. La cassation prononcée entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif relatifs aux dépens et aux demandes formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [G] de ses demandes de remboursement de frais de déménagement, de rappel d'avantage en nature pendant six mois, de dommages-intérêts pour préjudice moral, et condamne le comité central du groupe public ferroviaire à payer à M. [G] la somme de 636,72 euros au titre des heures supplémentaires outre celle de 63,67 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, soit le 21 juillet 2015, l'arrêt rendu le 12 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Cour de cassation du 14 avril 2021, pourvoi n°19-12180

Nombreux sont les arrêts de la Cour de cassation concernant la modification du contrat de travail, objet de la présente affaire, voici un rappel de quelques arrêts abordés sur notre site....

Thématiques	Références
Réduction du périmètre de prospection d'un commercial= modification du contrat de travail	Cour de cassation du 12 février 2015, pourvoi n° 13-19309
Lire aussi : Réduction du périmètre de prospection d'un commercial= modification du contrat de travail Jurisprudence Un salarié est engagé le 1er octobre 1979 en tant que commercial. En janvier 1999, le salarié accepte la décomposition de son salaire de base en une partie fixe et ...	
Quand des changements d'horaires ne constituent pas une modification du contrat de travail	Cour de cassation du 18 février 2015, pourvoi n° 13-17582
Lire aussi : Quand des changements d'horaires ne constituent pas une modification du contrat de travail Jurisprudence Une salariée est engagée par contrat CDD à compter du 3 août 1998 en qualité d'animatrice commerciale, statut agent de maîtrise, puis le 1er octobre 1999 par contrat CDI aux ...	
Une augmentation de salaire constitue une modification du contrat de travail	Cour de cassation du 26 janvier 2017, pourvoi n° 15-21352
Lire aussi : Une augmentation de salaire constitue une modification du contrat de travail Jurisprudence Un salarié est engagé à compter du 1er septembre 2003 en qualité d'ingénieur commercial sur la base d'une rémunération fixe complétée par une prime en fonction des contrats réalisés. Il ...	
Le seul refus d'une modification du contrat de travail ne justifie pas le licenciement	Cour de cassation du 11 juillet 2018, pourvoi n° 17-12747
Lire aussi : Le seul refus d'une modification du contrat de travail ne justifie pas le licenciement Jurisprudence Il est impossible de licencier un salarié pour le seul motif que ce dernier refuse la modification de son contrat de travail, c'est ce que rappelle la Cour de cassation dans le présent arrêt.	