

207

DROIT DU TRAVAIL

Traiter le cas suivant :

Un salarié vous consulte sur la sanction disciplinaire qui vient de lui être notifiée. En effet, il vous présente un courrier qui matérialise une sanction de rétrogradation disciplinaire qui entraîne modification de sa qualification et diminution corrélative de sa rémunération.

La consultation doit porter sur les aspects juridiques posés par ce type de sanction, la (ou les) réponse(s) que l'intéressé peut apporter et les conséquences qui en découlent.

Effectuer vos commentaires en tenant compte de l'état de la jurisprudence.

(Notamment : Cass. soc. 07/07/2004 n° 02.44.476 – Cass. soc. 28/06/2006 n° 04.43.431 et Cass. soc. 27/03/2007 n° 05.41.921).

L'usage du Code du Travail est autorisé.

Cass. soc. 7/07/2004 n°02.44.476

7 juillet 2004

Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Piton, entré au service de la société Saint-Gobain vitrage en 1960, a été licencié le 25 novembre 1999 pour faute grave, après avoir refusé le 15 novembre précédent une mesure de rétrogradation prononcée le 27 octobre 1999 par son employeur, à titre disciplinaire ;

Attendu que M. Piton fait grief à l'arrêt attaqué (Amiens, 3 juillet 2002) d'avoir dit que son licenciement reposait sur une faute grave et de l'avoir débouté de ses demandes indemnitaires, pour les motifs exposés dans le mémoire et qui sont pris d'une violation des articles L. 122-14-3, L. 122-40, L. 122-41, L. 122-43 du Code du travail et 1134 du Code civil, ainsi que d'une « violation de la loi par fausse qualification des faits » ;

Mais attendu, d'abord, qu'une mesure de rétrogradation ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée lorsque la diminution de rémunération qu'elle entraîne résulte de l'affectation du salarié à une fonction ou à un poste différent et de moindre qualification ; que la cour d'appel a constaté que la rétrogradation, prévue au règlement intérieur et décidée par l'employeur pour sanctionner un comportement fautif du salarié, consistait à affecter M. Piton, alors responsable d'un bureau d'étude, à un emploi de technicien différent et de qualification inférieure ;

Attendu, ensuite, qu'une modification du contrat de travail ne pouvant être imposée au salarié, l'employeur qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, au lieu et place de la sanction refusée ; que la cour d'appel a constaté que le licenciement était intervenu après que le salarié eut refusé une mesure de rétrogradation et en raison des faits qui étaient à l'origine de cette sanction ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel a relevé, d'une part, que la procédure disciplinaire ayant conduit à notifier une première sanction de rétrogradation avait été engagée huit jours après la découverte des faits et alors que le salarié faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire, d'autre part, que ce dernier avait été convoqué à un nouvel entretien le jour même où il exprimait son refus de la première sanction ; qu'elle a ainsi fait ressortir que la mise en œuvre de la procédure disciplinaire était intervenue dans un délai restreint à compter de la découverte des faits sanctionnés ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

N° 02-44.476.

M. Piton

contre société Saint-Gobain Vitrage.

Président : M. Chagny, conseiller le plus ancien faisant fonction - Rapporteur : M. Bailly - Avocat général : M. Allix

28 juin 2006

Rejet

Attendu que M. X... a été engagé le 4 octobre 1999 en qualité de VRP exclusif par la société Iso Confort ; que, par lettre recommandée du 8 août 2000, l'employeur lui a adressé divers reproches et l'a convoqué à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour le 28 août 2000 ; que, le 19 août, la société lui a rappelé qu'elle attendait son arrêt de travail ou une lettre indiquant ses dates de congés payés ; que, par courrier daté du 12 août mais expédié le 24 août, M. X... adressait à son tour divers reproches à l'employeur, prenait acte de la rupture, puis saisissait la juridiction prud'homale ; qu'il ne se présentait pas à l'entretien préalable et qu'il était licencié pour faute grave par lettre du 25 septembre 2000 ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 10 mars 2004), d'avoir dit que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement abusif et de l'avoir condamné à payer à M. X... diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen, *que lorsqu'une procédure de licenciement a été engagée à l'encontre du salarié avant qu'il ne prenne acte de la rupture en raison de fautes qu'il impute à son employeur, le juge est tenu d'examiner le bien-fondé du licenciement prononcé ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt attaqué que l'employeur avait, par lettre du 4 août 2000, soit avant que M. X... ne prenne acte de la rupture, convoqué le salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement, et l'avait ensuite licencié par lettre du 25 septembre 2000 dûment motivée ; qu'en examinant les griefs invoqués par le salarié, au lieu de s'interroger sur le bien-fondé du licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 et L. 122-14-3 du code du travail ;*

Mais attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Et attendu que la cour d'appel a estimé que les griefs allégués dans la lettre de rupture étaient fondés ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision, peu important la convocation du salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement ;

Sur le moyen unique, pris en ses autres branches :
Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

N° 04-43.431.

Société Iso Confort
contre M. X...

N° 57

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. Teyssere a été engagé le 1^{er} 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. Teyssere 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, mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement de M. Teyssere dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné en conséquence la société Dimension Data à payer à M. Teyssere la somme de 43 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 31 janvier 2005, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

N° 05-41.921.

*Société Dimension Data
contre M. Teyssere
et autre.*