

DROIT DISCIPLINAIRE – Rétrogradation – Mutation à un emploi de niveau inférieur consacré par un avenant au contrat de travail signé par l'intéressé – En réalité sanction pour mauvaise exécution prétendue de son travail – Importante diminution de la rémunération – Non-respect de la procédure disciplinaire – Annulation de la rétrogradation.

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY (Ch. Soc.) 25 janvier 2005

B. contre Sté Transmontagne

EXPOSÉ DU LITIGE :

M. B. a été embauché le 1^{er} juillet 1976 en qualité de chef mécanicien par le Syndicat intercommunal de tourisme de Modane-Foumeaux.

Il a été nommé chef d'exploitation le 21 juillet 1981, et à compter du 1^{er} novembre 1997, directeur technique de l'entreprise, dont la raison sociale était devenue la Société Transmontagne, Station de Valfréjus.

M. B. a signé le 12 juillet 2001, un avenant à son contrat de travail libellé ainsi :

"La Société Transmontagne Im. Le Thabor, 73500 Modane Valfréjus, représentée par M. P. ayant tous pouvoirs à l'effet des présentes, exploitant de la station de Valfréjus,

Et M. B.,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit : à compter du 1^{er} août 2001, le contrat de travail liant les parties est ainsi modifié

Article 1^{er} : fonctions

M. B. occupera les fonctions d'ouvrier d'entretien et de montage hautement qualifié, de conducteur de remontées mécaniques, suivant les nécessités et les périodes d'exploitation.

Ces fonctions sont données à titre indicatif et M. B. accepte toute mission entrant dans le cadre de ses compétences ainsi définies.

Article 2 : Classification - salaire Catégorie 7, coefficient 179 avec une ancienneté supérieure à vingt ans.

Il cotisera à la Caisse de retraite des salariés ARRCO.

Pour un horaire de travail de 35 heures en moyenne par semaine, conformément à l'accord RTT du 22/08/2000, M. B. percevra un salaire brut de 10 142 F par mois.

Les autres articles du contrat sont sans modification".

M. B. au motif que la réduction de sa rémunération est apparue sur son bulletin de salaire de septembre 2001, a saisi le Conseil de prud'hommes d'Albertville d'abord en sa formation de référé, puis au fond, pour obtenir l'annulation de l'avenant du 12 juillet 2001, sa réintégration dans ses fonctions de directeur technique, indice 340, et des rappels de salaire et de prime d'ancienneté.

Par jugement du 7 mars 2002, le Conseil de prud'hommes a rejeté les prétentions de M. B.

Il a interjeté appel de cette décision le 26 mars 2002 (...)

MOTIFS ET DÉCISION :

Il est de principe que l'accord du salarié est nécessaire, pour que prenne effet la modification unilatérale de son contrat de travail décidée par l'employeur pour quelque cause que ce soit; l'accord doit être clair, précis et non équivoque et ne peut résulter de la poursuite du contrat de travail aux conditions modifiées ; par ailleurs, lorsque la modification est disciplinaire, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire, et dans ce cas, la lettre qui met en oeuvre la modification doit être motivée.

En l'espèce, M. B. prétend que la modification de son contrat de travail est disciplinaire et que l'employeur aurait dû suivre la procédure en la matière.

Il résulte du dossier que préalablement à l'avenant du 12 juillet 2001, l'employeur, par lettre remise en main propre le 19 février 2001, a fait des reproches au salarié et lui a demandé de se ressaisir, puis il lui a signifié un avertissement par lettre remise en main propre le 23 mai 2001.

M. B. produit les attestations des délégués du personnel, M. T. et M. G., qui indiquent qu'ils ont été convoqués pour une réunion à laquelle participaient M. P., directeur, et M. B., et que lors de cette réunion, M. P. les a informés de sa décision de rétrograder M. B. ; réunion qui a eu lieu de 17 h à 17 h 15.

Ces attestations sont régulières en la forme, et leur contenu n'est pas contesté par la Société Transmontagne ; il en résulte que la modification du contrat de travail de M. B. et consistant en une rétrogradation, était bien envisagée comme une sanction disciplinaire à son encontre.

L'article 122-41 du Code du travail prévoit une procédure disciplinaire qui comporte une convocation à l'entretien préalable pour la sanction qui peut affecter la situation du salarié dans l'entreprise, et la notification écrite et motivée de la sanction qui ne peut intervenir moins d'un jour franc après l'entretien.

Note.

Sans doute la modification d'une clause essentielle du contrat de travail, en particulier du salaire, nécessite l'accord du salarié (en dernier lieu v. J. Pellissier "La détermination des éléments du contrat de travail", Dr. Ouv. 2005 p. 92 et Cass. soc. 30 mai 2000, Dr. Ouv. 2005 p. 159 en annexe à T. Katz "La détermination de la rémunération variable : la part de l'unilatéral, du négocié et du juge"). Par ailleurs, les sanctions pécuniaires sont interdites (article L. 122-42 CT).

Mais la baisse de rémunération consécutive à une rétrogradation dans un emploi différent prononcée à titre de sanction ne constitue pas une sanction pécuniaire interdite, en dépit de la baisse de rémunération qu'elle entraîne (Cass. Soc. 20 avril 1989, Bull. Civ. V n° 299 ; 17 février 1993, Bull. Civ. V n° 55).

En l'espèce, la modification de la situation du salarié, muté de la fonction de directeur technique à celle d'ouvrier d'entretien, avec un coefficient de 179 au lieu de 340 et un salaire rabaisé de 17 122 F à 10 412 F était considérable.

Mais en vu d'éviter les protestations de l'intéressé et pour pouvoir y faire face, l'entreprise avait obtenu sa signature à un avenant au contrat de travail consacrant cette modification.

L'intéressé semble y avoir consenti en pensant que sa rémunération antérieure serait maintenue. Lorsqu'il s'aperçut que tel n'était pas le cas, il sollicite son annulation en justice.

Il aurait suffi que l'entreprise, pour réaliser cette situation, observe les conditions imposées au prononcé des sanctions disciplinaires par les articles L. 122-40 et s. du Code du travail. Elle aurait ainsi échappé, sous réserve de l'appréciation de sa proportionnalité avec les faits invoqués, à l'annulation de la rétrogradation-sanction.

La nature de sanction de la mesure ayant été établie au cours des débats et non contestable, la Cour ne pouvait que le considérer comme illicite et prononcer son annulation.

On se trouvait en présence d'une sanction disciplinaire déguisée par un semblant de consensus à la mesure prise.

Voir dans une espèce voisine : Conseil des prud'hommes de Paris, 4 mars 2003 (Dr. Ouv. 2003 p. 525).

Il n'est pas contesté que la procédure disciplinaire n'a pas été respectée et que la rétrogradation, intervenue sous la forme d'un avenant signé à l'issue d'un entretien entre salarié et employeur qui a duré deux heures, hors la présence des délégués du personnel, n'est pas motivée par des faits objectifs et contrôlables ; de sorte qu'elle doit être annulée avec ses conséquences de droit.

En particulier, M. B. doit être rétabli dans ses fonctions et dans les droits qui y sont attachés ; il produit des bulletins de salaire des mois de juillet à octobre 2001, qui font apparaître que sa rémunération brute d'un montant de 17 122 F, constituée d'un salaire de base de 14 301 F et d'une prime d'ancienneté de 2 821 F, est passée à 10 412 F, constituée du seul salaire de base ; la somme de 40 920 € représentant la perte de salaires du 1^{er} septembre 2001 au 31 décembre 2004 n'est pas contestée en son montant.

Il paraît inéquitable de laisser à la charge de M. B. les frais qu'il a dû exposer en cause d'appel et non compris dans les dépens ; la Société Transmontagne devra lui payer la somme de 400 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Infirme le jugement déferé et statuant à nouveau,

Annule la rétrogradation de M. B. résultant de l'avenant du 12 juillet 2001,

Condamne la Société Transmontagne à rétablir M. B. dans ses fonctions, sa rémunération et tous les avantages qui y sont attachés,

Condamne la Société Transmontagne à payer à M. B. la somme de 40 920 € à valoir sur la reconstitution de ses droits,

Condamne la Société Transmontagne à payer à M. B. la somme de 400 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(Mme Landoz, prés. - M. Assémat, mand. synd. - M^e Simon, av.)