

CONTRAT DE TRAVAIL – Modification – Motif disciplinaire – Refus du salarié – Cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 juin 2006
F. contre Smatis France

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme F. a été engagée par la Mutuelle Smatis France en qualité de chef du département études et communication le 1^{er} novembre 1991 ; que son employeur lui a adressé un courrier le 21 août 2001 lui annonçant que la responsabilité de la communication et de la cellule de marketing direct lui était retirée et lui proposant après un bilan de compétences à réaliser un poste éventuel dans la cellule marketing en projet ; que par courrier du 31 août 2001,

elle a refusé d'effectuer ce bilan et a considéré que le retrait de la fonction qu'elle occupait s'assimilait à une modification de son contrat de travail qu'elle a contestée ; que par courrier du 18 septembre 2001, elle a été licenciée pour faute ; qu'estimant abusif son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement et pour rupture abusive de son contrat de travail ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Bordeaux, 4 mars 2004) d'avoir décidé que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1) que la Cour d'appel a constaté que la Smatis France lui avait retiré, selon un courrier du 21 août 2001, la responsabilité de la communication et de la cellule de marketing direct et lui avait proposé une orientation vers la fonction marketing avec la réalisation d'un bilan de compétences, ce qu'elle avait refusé en considérant qu'il s'agissait d'une modification substantielle de son contrat de travail ; que dès lors, la Smatis France ayant entamé la mise en oeuvre d'une procédure de licenciement pour faute, la Cour d'appel ne pouvait écarter sa demande en paiement de dommages-intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse de licenciement puisque le licenciement trouvait sa justification initiale dans son refus de consentir à une modification substantielle de son contrat de travail ; que partant, l'arrêt attaqué, en considérant que son licenciement était justifié par l'existence de fautes dans l'accomplissement de ses tâches, a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-2 et L. 122-40 du Code du travail ;

2) que la lettre de la Smatis du 21 août 2001 qui lui a été adressée, lui retirant ses fonctions de responsable de la communication et de la cellule marketing direct, ne comportait pas la trace des fautes invoquées par la suite dans le cadre du licenciement et se bornait à émettre des remarques sur ses aspects management, organisationnel et comportemental, ce qui interdisait à l'employeur, dans le

cadre du licenciement, dès lors qu'elle n'avait pas accepté la modification substantielle apportée à son contrat de travail, de faire valoir contre elle des griefs nouveaux et se situant hors du cadre créé par cette discussion sur la légitimité de cette modification du contrat de travail ; qu'ici encore, l'arrêt attaqué, en statuant en dehors des limites de cette modification substantielle du contrat de travail, a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-2 et L. 122-40 du Code du travail ;

3) que la Cour d'appel ne pouvait retenir que la lettre de licenciement explicitait les fautes qu'elle avait commises dans l'exercice de ses fonctions, quand la lettre initiale du 21 août 2001 portant retrait de ses fonctions ne comportait aucune allusion aux griefs précis de la lettre de licenciement et émettait des remarques, d'un tout autre ordre, sur sa façon de servir ; que partant, l'arrêt attaqué a violé les dispositions des articles L. 122-14-3, L. 122-14-2 et L. 122-40 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel, qui fait ressortir que le licenciement de la salariée était justifié par le refus de celle-ci de la modification de son contrat de travail prononcée à titre disciplinaire et qui, d'autre part, a retenu que les faits énoncés dans la lettre de licenciement étaient établis, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Chagny, f.f. prés. - M. Rovinski, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Laugier et Caston, SCP Monod et Colin, av.)

Note.

En lisant cet arrêt, on se demande si ce que l'on appelle pompeusement "la sécurité juridique" veut dire encore quelque chose !

Voici une salariée qui est engagée par une mutuelle en 1991 en qualité de "chef du département études et communication". Dix ans après, en 2001, pour une raison qui n'est pas explicitée dans l'arrêt, son employeur lui retire cette responsabilité et lui propose, après un bilan de compétences à réaliser, "*un poste éventuel dans la cellule marketing en projet*".

Ayant contesté cette modification unilatérale de son contrat, la salariée est licenciée pour faute ! Cette décision est entérinée par la Chambre sociale au motif "*que le licenciement de la salariée était justifié par le refus de celle-ci de la modification de son contrat de travail prononcé à titre disciplinaire !*"

Cette décision, certes rendue par une formation restreinte, mais cette circonstance ne peut constituer une explication valable, appelle au moins trois critiques.

En premier lieu, puisqu'une faute de la salariée est retenue pour justifier son licenciement, on aurait aimé savoir quelle était cette faute. Et ceci d'autant que le moyen, dans ses deuxième et troisième branches, contestait l'existence d'une faute quelconque de la salariée. Par ailleurs, comment la Chambre sociale peut-elle motiver un arrêt de rejet en écrivant que le refus d'une modification du contrat de travail justifiait le licenciement ! Alors que précisément tout l'effort accompli par la jurisprudence de la Chambre sociale, depuis l'arrêt *Raquin* (1), consiste à affirmer que la modification du contrat doit résulter de l'accord des deux parties, que le salarié est en droit de refuser la modification qui lui est proposée et que son refus ne peut pas constituer une faute (2).

Dès lors, non seulement la faute, contestée par le pourvoi, n'est pas constatée, mais les éléments avancés par l'arrêt : le refus par la salariée d'une modification du contrat de travail, imposée par l'employeur, contredisent l'affirmation de l'existence d'une faute.

(1) Cass. soc. 8 oct. 1987, Dr. Ouv. 1988 p. 259 n. P. Tillie.

(2) cf. Soc. 24 mars 2004, B n° 98 ; 7 avril 2004, B n° 107 ; 5 mai 2004, B n° 120 ; 17 novembre 2004, B n° 292 ; 15 décembre

2004, B n° 336 ; 28 janvier 2005, B n° 35 ; 7 juin 2005, B n° 189 ; 11 janvier 2006, B n° 5.

En deuxième lieu, l'arrêt commenté semble, étrangement, ignorer la jurisprudence *Hôtel Le Berry* (3). Cet arrêt, qui s'inscrit dans la ligne de la jurisprudence *Raquin* et qui s'applique au domaine disciplinaire (4) décide qu'une modification du contrat, décidé à titre disciplinaire, ne peut être imposée à un salarié ; celui-ci reste libre de refuser une telle modification, mais en contrepartie l'employeur peut, pour la même faute, prononcer une autre sanction. La jurisprudence est constante (5).

Dans l'arrêt du 7 juin 2006, cette jurisprudence paraît complètement ignorée de la Chambre sociale et le refus par la salariée de la rétrogradation, qui lui était imposée, est retenue comme une faute de sa part. La décision rendue provoque un désordre qui apparaît clairement quand on sait que quelques jours auparavant une autre formation restreinte appliquait la jurisprudence classique en décidant : *"Mais attendu qu'après avoir exactement énoncé qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée et que, en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction..."* (6). S'il suffit que la composition change pour que la solution de droit soit différente, à quoi sert la Cour de cassation.

Enfin, et ce n'est pas le moindre défaut de l'arrêt, celui-ci reconnaît que l'employeur ne s'est pas borné à proposer une modification, mais qu'il a, bel et bien, procédé d'office à cette modification unilatérale. On lit en effet *"que son employeur lui a adressé un courrier le 21 août 2001 lui annonçant que la responsabilité de la communication et de la cellule de marketing direct lui était retirée..."* Autrement dit, l'employeur n'a pas proposé une modification, il l'a imposée. Or, la jurisprudence la plus récente considère que la mise en œuvre unilatérale par l'employeur d'une modification non acceptée préalablement par le salarié constitue une rupture de fait et que le salarié est fondé, dans cette hypothèse, à se considérer comme licencié sans cause réelle et sérieuse (7).

Il est donc pour le moins surprenant que la Chambre sociale ait pu prendre en considération un licenciement postérieur à la rupture de fait déjà acquise du contrat de travail et qu'elle ait négligé de sanctionner une voie de fait caractérisée de l'employeur commise sur le contrat de travail. A tout point de vue, cet arrêt est calamiteux.

Y.-L. P.

(3) Soc. 16 juin 1998, Dr. Soc. 1998 p. 803, rapport Ph. Waquet.

(4) cf. déjà Soc. 21 février 1990, B n° 74.

(5) cf. Soc. 15 juin 2000, B n° 233 ; 3 avril 2002, Alicot ; 19 février 2003, RJS 2003 n° 606.

(6) Soc. 22 février 2006, n° 03-47.457.

(7) Soc. 15 février 2006 n° 03-42.510, 22 février 2006 n° 03-47.639, voir Ph. Waquet "La rupture de fait du CDI", Sem. soc. Lamy n° 1246 p. 8 et s., et "Retour sur la rupture de fait du CDI", Sem. soc. Lamy n° 1251 p. 12