



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PRONONCÉE À TITRE DE SANCTION
DISCIPLINAIRE NE PEUT ÊTRE IMPOSÉE AU SALARIÉ*

MARIE-CÉCILE AMAUGER-LATTES

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.171

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL PRONONCÉE À TITRE DE SANCTION DISCIPLINAIRE NE PEUT ÊTRE IMPOSÉE AU SALARIÉ

Cette décision s'inscrit dans le courant jurisprudentiel concernant la modification du contrat de travail qui, depuis l'arrêt *Raquin* (Cass. soc., 8 oct. 1987, Dr. soc. 1988, p. 141, note Savatier) et jusqu'aux arrêts du 10 juill. 1996 (Bull. civ. V, n° 278 ; D. 1996, IR p. 199, 1er arrêt), consacre le renouveau du contrat en droit du travail. Désormais, conformément à l'art. 1134 c. civ., la modification du contrat suppose l'accord des parties et ne saurait être imposée au salarié dont le refus ne peut jamais être qualifié de fautif ; le changement des conditions de travail relève quant à lui du pouvoir patronal, et le salarié ne saurait s'y opposer sans commettre une faute. Cependant, l'étanchéité entre la sphère contractuelle et le domaine du pouvoir patronal est loin d'être parfaite. Des interférences sont inévitables. Lorsque c'est le cas, les juges s'efforcent d'établir un compromis entre les exigences respectives du droit civil et du pouvoir de direction, sans que puisse être évitée la prééminence des unes sur les autres. L'évolution de la jurisprudence en matière de modification disciplinaire du contrat en donne une parfaite illustration. Coupant très provisoirement avec sa jurisprudence antérieure, la Chambre sociale décidait, dans l'arrêt *St Michel*, de faire prévaloir la logique contractuelle (Cass. soc., 21 févr. 1990, Bull. civ. V, n° 74) avant de renouer, en 1991, avec une approche plus institutionnelle (Cass. soc., 9 oct. 1991, Bull. civ. V, n° 400 ; D. 1991, IR p. 247 ; 19 nov. 1997, Dr. soc. 1998, p. 198, note C. Marraud ; D. 1998, IR p. 4). Depuis lors, la jurisprudence s'était stabilisée et considérait que le refus par le salarié d'une modification disciplinaire de son contrat justifiée constituait une faute de nature à motiver son licenciement et à le priver des indemnités de licenciement et de préavis. Par son arrêt du 16 juin 1998, la Chambre sociale de la Cour de cassation opère un nouveau revirement. Le refus par le salarié d'une sanction disciplinaire entraînant la modification de son contrat de travail n'est plus aujourd'hui fautif ; toutefois, concession faite à la logique institutionnelle, ce refus autorise l'employeur à prononcer une autre sanction, sans que la règle *non bis in idem* ne trouve à s'appliquer.

Le compromis ainsi trouvé n'est pas sans avantage. Il contribue à l'unification de la jurisprudence

relative à la modification du contrat et garantit un plus grand respect de l'art. 1134 c. civ. Il suscite néanmoins un certain nombre d'interrogations et présente quelques inconvénients. Tout d'abord, n'y a-t-il pas quelque contradiction à limiter ainsi le pouvoir de sanction du chef d'entreprise tandis que le domaine de sa responsabilité pénale, qui en est le corollaire, s'étend au contraire ? En effet, de quelles sanctions disciplinaires dispose aujourd'hui l'employeur ? La mise à pied qui affecte la présence du salarié dans l'entreprise et sa rémunération doit-elle être considérée comme une modification du contrat de travail ? En cas de réponse positive, « l'échelle » des sanctions disciplinaires se résumerait à deux catégories de mesures, les sanctions mineures et le licenciement. Corrélativement, les fautes devraient, elles aussi, être réparties en deux catégories : les fautes suffisamment graves pour justifier un licenciement et les fautes passibles de sanctions mineures. On peut douter cependant de l'opportunité de la disparition de toute catégorie intermédiaire. En effet, on imagine mal l'employeur prononcer une sanction du type de l'avertissement en raison de faits de nature à justifier une modification du contrat de travail. Pourtant, ce n'est que si la faute rend impossible la poursuite de la relation de travail que le licenciement pourra être prononcé. Dans cette hypothèse, encore faut-il que la procédure de licenciement ait été correctement accomplie. Cela implique que la lettre de convocation à l'entretien préalable fasse état de l'éventualité d'un licenciement et que le salarié ait manifesté son refus suffisamment tôt pour que la rupture soit prononcée dans le mois suivant l'entretien (art. L. 122-41 c. trav.). Lorsqu'une nouvelle procédure aura dû être engagée en raison du défaut de mention du licenciement dans la convocation à l'entretien, il conviendra de s'assurer du respect de l'art. L. 122-44 c. trav. Il existe toutefois une possibilité pour l'employeur de conserver une véritable échelle des fautes et des peines ; elle consiste à faire figurer les sanctions disciplinaires qu'il peut prendre dans le contrat de travail.