Image not found or type unknown

Le refus du changement de son lieu de travail par un salarié en CDD ne constitue pas une faute grave

publié le **24/12/2014**, vu **4041 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

En matière de contrat à durée déterminée (CDD), l'article L1243-1 du Code du travail dispose que sa cessation résulte de l'extinction de son terme, d'un accord commun entre les parties ou encore d'une rupture anticipée unilatérale pour faute grave de l'employé, force majeure ou inaptitude. Dans cet article nous étudierons la rupture anticipée du CDD sous le prisme de la faute grave.

En matière de contrat à durée déterminée (CDD), l'article L1243-1 du Code du travail dispose que sa cessation résulte de l'extinction de son terme, d'un accord commun entre les parties ou encore d'une rupture anticipée unilatérale **pour faute grave de l'employé**, force majeure ou inaptitude.

Dans cet article nous étudierons la rupture anticipée du CDD sous le prisme de la faute grave.

Celle-ci ne fait pas l'objet d'une définition légale ainsi la Cour de cassation dans son arrêt de principe du 27 septembre 2007 l'a défini en ces termes :

« La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. »

Autrement dit la faute grave s'analyse en un comportement de l'employé objectivement préjudiciable à son entreprise, rendant impossible la poursuite de son contrat de travail.

Dès lors, il revient au juge rechercher les conséquences du fait litigieux constitutif de la faute au regard de l'intérêt de l'entreprise, afin de déterminer s'il y a eu une faute grave ou non de la part du salarié.

Par conséquent, si l'employeur n'est pas en mesure de caractériser objectivement une faute grave de son employé, il ne peut pas rompre le contrat à durée déterminée de manière anticipée. *(Cass. soc., 21 nov. 1979)*

Mais rien n'empêche que l'employeur licencie un salarié en CDD pour un manquement contractuel qu'il considère comme étant subjectivement une faute grave ; mais qui après traitement judiciaire ne se révélera pas en être une, ce qui ouvrira le droit à une compensation financière pour le salarié licencié.

Dans ce récent arrêt du 20 novembre 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme une jurisprudence constante depuis 2005 sur les conséquences du refus d'un salarié de se voir imposer de nouvelles conditions de travail.

En l'espèce, une salariée embauchée par une association refuse de se rendre sur son nouveau

lieu de travail et voit son contrat de travail rompu pour faute grave.

De fait, elle réclame des dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat et irrégularité de sa procédure de licenciement.

Néanmoins, la cour d'appel la déboute de ses demandes au motif que le nouveau lieu de travail de la salarié se trouvait à une dizaine de kilomètres de son logement et par conséquent « *retient que l'absence de Mme Z,* ***en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail*** *caractérise une faute d'une gravité telle qu'elle ne pouvait être maintenue au sein de l'entreprise même durant le temps limité du préavis, car elle a clairement manifesté par son attitude, son refus persistant de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur. »*

En revanche, la Cour de cassation va casser cet arrêt au visa de l'article de l'article 1243-1 du Code du travail, au motif qu'en *« statuant ainsi, alors* ***que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il caractérise un manquement à ses obligations contractuelles, ne constitue pas à lui seul une faute grave,*** *la cour d'appel a violé le texte susvisé. »*

Dans cet arrêt la Cour a jugé que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, **ne constitue pas à lui seul une faute grave.**

Ce qui a des conséquences financière importante car cela ouvre un droit à l'indemnisation pour la salariée dont la fin anticipé du CDD procède d'une simple rupture contraire à l'article L.1243-1 du Code du travail.

Cette solution peut évidemment être étendue à d'autre situation, notamment à un arrêt rendu le même jour par la même formation ; dans lequel une salariée avait été embauchée en tant que secrétaire par une commune en CDD. Mais par la suite, son employeur lui avait notifié sa mutation au sein d'un service différent mais toujours sur le poste de secrétaire, avec une rémunération et qualification équivalentes.

Celle-ci ayant refusé cette mutation l'employeur s'était résolue à prononcer la rupture anticipée du CDD pour faute grave, mais la Cour de cassation n'a pas retenu cette qualification.

Dès lors, un employeur faisant face à un refus de son employé de voir ses conditions de travail modifier ne pourra plus le licencier pour faute grave, à moins de démontrer d'autres agissements fautifs de sa part.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

Joan DRAY

Avocat à la Cour

j**oanadray@gmail.com**

76/78 rue Saint-Lazare

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

75009 PARIS

TEL:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés