



Lien hiérarchique et contrat de travail

Jurisprudence publié le **02/04/2012**, vu **10957 fois**, Auteur : [Edith Yapo](#)

"L'ajout d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre un salarié et le président de la société n'implique pas en soi une rétrogradation ou un déclassement, dès lors que les fonctions et les responsabilités du salarié ne sont pas modifiées" et ce, même si le contrat de travail fait expressément référence à la position hiérarchique (Cass. soc. 21 mars 2012, n°10-12.068).

En l'espèce, à la suite d'une déclaration d'inaptitude par la médecine du travail, une réorganisation est décidée par l'entreprise et un salarié se voit proposer un poste de reclassement prévoyant un échelon supplémentaire entre lui et le président de la société. Estimant qu'il s'agissait d'une diminution injustifiée de la position hiérarchique contractuellement prévue à son contrat de travail, le salarié décide de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour d'appel puis la Cour de cassation ont, quant à elles, jugé qu'une telle prise d'acte doit produire les effets d'une démission. La simple création d'un échelon hiérarchique supplémentaire ne permet pas de caractériser une faute de l'employeur justifiant la rupture du contrat de travail aux torts de ce dernier en l'absence de modification des fonctions ou des responsabilités du salarié.

La jurisprudence avait déjà considéré que ne constituait pas une rétrogradation, la création d'un échelon hiérarchique supplémentaire dès lors que les fonctions et le niveau de responsabilité n'étaient pas modifiés.

L'innovation de cet arrêt réside dans le fait qu'en l'espèce, le positionnement hiérarchique du salarié était expressément mentionné dans son contrat de travail. Dès lors, il aurait pu être considéré que changer ce positionnement hiérarchique constituait une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Les juges ont toutefois considéré que cette modification de l'échelon hiérarchique constituait uniquement un changement des conditions de travail du salarié pouvant lui être imposé dans le cadre d'une réorganisation dès lors, qu'en pratique, ni les fonctions, ni les responsabilités du salarié n'étaient modifiées.

Conclusion : la mention du lien hiérarchique dans le contrat de travail a une valeur informative. Le lien hiérarchique contractuellement prévu peut donc être modifié unilatéralement par l'employeur à condition de ne pas toucher aux éléments essentiels de la relation de travail que sont les fonctions et le niveau de responsabilité.