Image not found or type unknown

Imposer une modification des conditions de travail à un salarié protégé peut coûter cher !

publié le **24/06/2015**, vu **5689 fois**, Auteur : Maître Claudia CANINI

La Cour de cassation considère que la prise d'acte de rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle émane d'un salarié protégé (Cass. soc., 12 avr. 2012, n° 10-28.807).

Quels sont les faits suffisamment graves susceptibles de justifier la prise d'acte de rupture du contrat de travail par un salarié ?

Les manquements de l'employeur justifiant la prise d'acte peuvent être classés en 4 catégories :

– la violation des obligations inhérentes au contrat de travail ;

– la modification imposée du contrat de travail ;

– les atteintes aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives ;

– les atteintes au statut du salarié.

Voici quelques arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation ayant considéré que les modifications imposées au salarié justifiaient la prise d'acte :

– la modification du mode de rémunération contractuelle (Cass. soc., 5 mai 2010, n° 07-45.409), même s'il s'avère plus avantageux pour le salarié (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-21.909) ;

– la modification du poste du salarié avec modification de ses horaires de travail, bien que décidée à la suite d'un examen de reprise du médecin du travail (Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-14.754);

– la réorganisation complète de la répartition et du rythme de travail (Cass. soc., 14 nov. 2012, n° 11-21.240) ;

– l'insertion d'une période probatoire lors de l'affectation du salarié à un nouveau poste (Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-10.623).

Qu'en est-il lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé ?

Aucune modification de son contrat de travail ou changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement en cas de refus du salarié de cette modification ou de ce changement en demandant l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dès lors, en jugeant que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié, représentant du personnel au comité d'entreprise, produisait les effets d'une démission alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait fait unilatéralement passer le salarié d'un poste de

téléopérateur chargé de prestations administratives à un poste de prospection commerciale, ce qui constituait une modification de la nature des fonctions exercées qui ne pouvait lui être imposée, nonobstant toute clause conventionnelle contraire, ce dont il résultait que sa prise d'acte de la rupture était justifiée et produisait les effets d'un licenciement en méconnaissance du statut protecteur, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1231-1 et L. 2411-5 du code du travail[1] .

Il est cependant nécessaire de rappeler que la prise d'acte de rupture présente **toujours un danger pour le salarié** qui supporte la charge et le risque de la preuve des manquements à l'origine de sa décision.

Restant à votre disposition,

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

www.canini-avocat.com

À lire aussi : Fautes de l'employeur et prise d'acte de rupture : une procédure désormais plus rapide !

[1] Chambre sociale, 18 Janvier 2012 N° 10-20.265, 79

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés