



TRAVAIL

#IO3
JUILLET
2021

Dans ce numéro

~~~~~ # Contrôle et contentieux

~~~~~ # Contrat de travail

~~~~~ # Rupture du contrat de travail

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

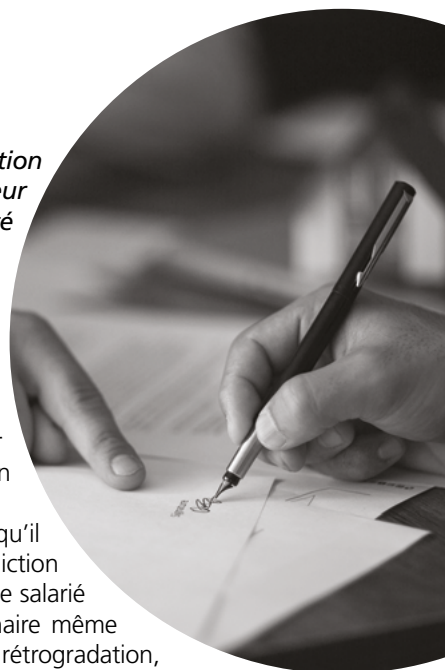
### ● Rétrogradation disciplinaire : accepter n'est pas renoncer

*Dans un arrêt du 14 avril 2021, la Cour de cassation énonce que « l'acceptation par le salarié de la modification du contrat de travail proposée par l'employeur à titre de sanction n'emporte pas renonciation du droit à contester la régularité et le bien-fondé de la sanction ».*

En l'espèce, un salarié s'était vu notifier, sous réserve de son acceptation, une rétrogradation disciplinaire emportant diminution de sa rémunération brute mensuelle à raison d'un comportement jugé violent et agressif à l'égard d'un directeur. Le salarié avait d'abord accepté le changement de poste, lequel avait été contractualisé par voie d'avenant, avant de saisir la juridiction prud'homale d'une demande en annulation de la sanction. Il souhaitait ainsi obtenir le rétablissement sous astreinte dans un poste de qualification et rémunération équivalentes à son précédent emploi.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel de Paris en ce qu'il considérait la sanction fondée et déboutait le salarié de ses demandes. La haute juridiction renoue par là même avec une jurisprudence ancienne consistant à admettre que le salarié a bien un intérêt à agir en vue de la contestation de la rétrogradation disciplinaire même s'il a consenti à sa mise en œuvre. Aussi, quand bien même le salarié accepte la rétrogradation, les juges doivent « s'assurer [...] de la réalité des faits invoqués par l'employeur, de leur caractère fautif et de la proportionnalité de la sanction prononcée à la faute reprochée au salarié ». Un tel contrôle juridictionnel de la motivation de la sanction faisait précisément défaut ici, la cour d'appel s'étant contentée de relever que l'intéressé avait retourné l'avenant signé et comportant la mention « lu et approuvé » dans lequel figuraient son nouvel emploi avec ses attributions, son lieu de travail, ses conditions d'hébergement, sa rémunération et la durée du travail.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



.....  
→ Soc. 14 avr. 2021,  
n° 19-12.180  
.....

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Adjonction du code de déontologie au règlement intérieur

*Un code de déontologie ayant satisfait aux formalités légales d'élaboration et de publicité applicables au règlement intérieur vaut adjonction à celui-ci et est opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur.*

L'affaire concernait un salarié recruté par une banque publique d'investissement en qualité de « directeur investissement », qui avait été licencié sur le fondement d'une cause réelle et sérieuse pour avoir manqué à certaines règles édictées par le code de déontologie de l'entreprise. L'intéressé contestait son licenciement en invoquant l'inopposabilité du document en question, sans toutefois triompher devant les juges.

La chambre sociale considère en effet que l'arrêt d'appel, qui avait considéré le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, était « légalement justifié ». L'article L. 533-10 du code monétaire et financier impose aux prestataires de services d'investissement de « mettre en place des règles et procédures permettant de garantir le respect par les personnes placées sous leur autorité ou agissant pour leur compte, des dispositions applicables aux prestataires eux-mêmes ainsi qu'à ces personnes, en particulier les conditions et limites dans lesquelles ces dernières peuvent effectuer pour leur propre compte des transactions personnelles ».

.....  
→ Soc. 5 mai 2021,  
n° 19-25.699  
.....

- ↳ Il est par ailleurs précisé que « ces conditions et limites sont reprises dans le règlement intérieur et intégrées au programme d'activités du prestataire ». Dans le cas présent, cette dernière condition faisait défaut puisque le code de déontologie n'avait pas été formellement repris dans le règlement intérieur au moment où le salarié s'était vu notifier son licenciement. Cependant, la Cour estime que le code de déontologie valait adjonction au règlement intérieur dans la mesure où il comportait des obligations générales et permanentes appartenant au champ disciplinaire.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Détermination du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

*La haute juridiction indique ici que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors que celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale, peu important qu'elle soit limitée à certains cas de licenciement seulement.*

En l'occurrence, une salariée d'une caisse d'épargne et de prévoyance était convenue avec cette dernière d'une rupture conventionnelle près de vingt ans après son embauche. Au titre de cette rupture, la salariée a reçu une indemnité spécifique calculée par référence au montant de l'indemnité légale de licenciement. Insatisfaite du montant alloué, elle a alors saisi la juridiction prud'homale. Les juges d'appel ont fait droit à sa demande, condamnant l'employeur au paiement d'un solde au titre de cette indemnité.

Plus précisément, les juges, partant du constat qu'une indemnité conventionnelle plus favorable à l'indemnité de licenciement existait, en ont déduit que l'indemnité de rupture conventionnelle devait a minima atteindre ce montant conventionnel. Or les articles 2.2.4 et 2.2.5 de l'Accord sur les instances paritaires nationales du 22 décembre 1994 applicable aux salariés du Groupe Caisse d'Épargne prévoyaient le versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement seulement dans deux hypothèses, en cas de licenciement pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle et en cas de difficultés économiques sérieuses mettant en cause la pérennité de l'entreprise, tous les autres cas de licenciement pour motif personnel n'ouvrant droit qu'à l'indemnité légale de licenciement.

Ce raisonnement est validé par la Cour de cassation, et le pourvoi de l'employeur rejeté.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....  
→ Soc. 5 mai 2021,  
n° 19-24.650  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.