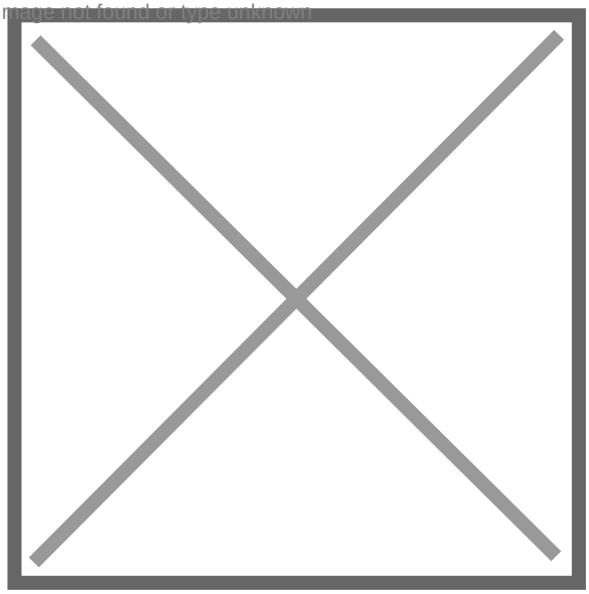
Image not found or type unknown



avertissement pour faute grave non avérée

Par **calexico**, le **30/11/2009** à **10:13**

Bonjour,

J'ai réunion avec mon RH demain après-midi et je prends les devants connaissant déjà le contenu de celle-ci.

Ma direction veut me mettre un avertissement pour insubordination. D'après eux j'aurais refusé un poste que ceux-ci m'auraient proposé.

Bien sûr ceci est faux. Mon RH m'a présenté ce poste et j'ai répondu que j'étais prêt à rencontrer la personne s'occupant de cette fonction. A aucun moment je n'ai exprimé de refus. Ensuite, ma motivation n'étant pas très élevée (cette fonction étant très éloignée de la mienne), mon RH a jugé qu'il n'était pas nécessaire d'insister.

Je connais la réponse mais j'aimerais avoir confirmation. Tant que ceux-ci n'ont pas de preuve écrite de cette faute grave (inexistante) comme un mail de ma part exprimant un refus du poste proposé, l'avertissement n'a aucune valeur? Au niveau de la démarche il faut donc que je le refuse quand celui-ci me le présente?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **jeetendra**, le **30/11/2009** à **10:46**

Modifier les conditions de travail : refus du salarié

Lorsque le salarié refuse la modification de ses conditions de travail, l'employeur doit se montrer moins sévère que par le passé.

Pouvoir de direction de l'employeur :

Modification des conditions de travail : notion. - La notion de « conditions de travail » s'oppose à celle des « éléments du contrat de travail » (voir RF Social, Cahier juridique 21 « Modification du contrat ou des conditions de travail »). Si la modification d'un élément du contrat de travail oblige l'employeur à recueillir au préalable l'accord du salarié, un simple changement de ses conditions de travail relève du pouvoir de direction et s'impose en principe au salarié. En effet, sauf abus ou détournement de pouvoir de l'employeur, le refus du salarié de travailler aux nouvelles conditions est un acte d'insubordination, constitutif d'une faute disciplinaire.

Pouvoir de direction : bonne foi présumée de l'employeur. - C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation. Lorsque le refus de la modification des conditions de travail fait l'objet d'un litige (en pratique, le salarié conteste le licenciement qui y fait suite), les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur est conforme à l'intérêt de l'entreprise.

[fluo]C'est, au contraire, au salarié de démontrer que cette décision a été prise en réalité pour des raisons étrangères à cet intérêt ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle (cass. soc. 23 février 2005, n° 514 FSPBRI).[/fluo]

[fluo]En clair, le salarié doit prouver que la modification des conditions de travail résulte d'un abus ou d'un détournement du pouvoir de direction, ou que la décision a été prise pour d'autres raisons que celles invoquées, ou encore qu'elle a été mise en œuvre dans de mauvaises conditions (légèreté blâmable, conditions vexatoires, etc.).[/fluo]

Une salariée dont le contrat de travail contient une clause de mobilité est licenciée pour faute grave à la suite de son refus d'être mutée dans une autre ville. Le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse car il est apparu que les conditions dans lesquelles la décision de mutation avait été prise procédaient d'une précipitation suspecte vis-à-vis de cette salariée qui avait de l'ancienneté et qui, peu de temps auparavant, avait fait l'objet de deux avertissements fondés sur des griefs non établis (cass. soc. 23 février 2005, n° 649 FPBRI).

[fluo]Refus du salarié : riposte de l'employeur
[/fluo]

En pratique, le salarié qui s'oppose à la modification refuse de continuer ou de reprendre le travail aux nouvelles conditions.

[fluo]Pas de démission présumée.[/fluo] - L'employeur ne peut assimiler le refus du salarié à une décision claire et non équivoque de démissionner (cass. soc. 22 octobre 2003, n° 2248 FD), laquelle doit être explicite.

[fluo]Licenciement disciplinaire.[/fluo] - Dès lors que sa décision résulte d'un usage normal du pouvoir de direction, l'employeur peut sanctionner par un licenciement disciplinaire le salarié qui refuse la modification de ses conditions de travail.

[fluo]Faute grave seulement si les circonstances le justifient[/fluo]. - Aujourd'hui, il n'y a plus

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

d'ambiguïté.

[fluo]La jurisprudence de la Cour de cassation a doucement évolué durant ces dernières années.[/fluo] Sa position stricte de départ voulait, qu'en principe, le refus du salarié de continuer ou de reprendre le travail après un changement de ses conditions de travail constituait une faute grave (cass. soc. 16 juillet 1997, BC V n° 272).

Elle a montré progressivement plus de clémence envers le salarié fautif, en appréciant la gravité de la faute selon les circonstances qui entouraient la modification (voir RF Social, Cahier juridique 21 « Modification du contrat ou des conditions de travail », §§ 95 à 98).

[fluo]Aujourd'hui, elle affirme que le refus par le 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 (cass. soc. 23 février 2005, n° 514 FSPBRI).[/fluo]

[s]En pratique. - Invoquer la faute grave n'est donc possible que si l'employeur est en mesure de prouver que le refus de la modification a rendu impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.[/s] En cas de litige et même si la bonne foi de l'employeur ne peut être mise en cause, la réalité de la faute grave sera examinée notamment au regard de l'ampleur de la modification et de ses répercussions sur la vie du salarié, du passé de ce dernier dans l'entreprise et du poste qu'il occupe. En revanche, le caractère réel et sérieux du licenciement est plus difficilement contestable si l'employeur opte pour un licenciement pour faute simple.

[fluo]Conséquences pratiques :[/fluo]

Procédure disciplinaire et préavis. L'employeur doit respecter la procédure disciplinaire et notamment les délais qu'une telle procédure implique. Si le salarié est licencié pour faute simple, l'employeur peut exiger qu'il exécute son préavis dans les conditions de travail nouvellement prévues (cass. soc. 25 novembre 1997, BC V n° 396).

Coût. - La dernière évolution jurisprudentielle de la Cour de cassation a un impact financier. Si dans le passé, l'employeur pouvait limiter le coût du licenciement en invoquant la faute grave et en espérant négocier une transaction avec le salarié en position de force (signature contre tout ou partie de l'indemnité de licenciement ou de préavis), il ne peut aujourd'hui, en cas de licenciement pour faute simple, échapper au versement des indemnités légales ou conventionnelles de licenciement.

[fluo]Représentants du personnel :[/fluo]

Principe absolu. - Aucune modification du contrat ou des conditions de travail ne peut être imposée à un représentant du personnel contre son gré. Cette interdiction trouve à s'appliquer, même si la modification était prévue par une clause du contrat (cass. soc. 23 septembre 1992, BC V n° 477) ou par la convention collective (cass. crim. 26 novembre 1996, B. crim n° 428).

Accord du salarié. - L'acceptation explicite du salarié est requise avant que le changement des conditions de travail soit mis en œuvre. Elle ne peut résulter ni de son absence de protestation ni de la poursuite du travail (cass. soc. 13 janvier 1999, n° 232 D).

[fluo]En cas de refus. - L'employeur a le choix entre abandonner la modification envisagée et

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

réintégrer le salarié dans son emploi antérieur ou le licencier en suivant la procédure spéciale de licenciement applicable aux représentants du personnel (autorisation de licencier accordée par l'inspection du travail).[/fluo]

[fluo]rfsocial.grouperf.com[/fluo]

Bonjour, pour l'instant vous n'avez pas encore refusé le poste proposé, votre employeur va un peu trop vite en besogne, par contre l'employeur en vertu de son [fluo]pouvoir de direction[/fluo] à la possibilité de modifier les conditions de travail de ses salariés, il doit chercher à recueillir votre adhésion, si refus il y a, il doit être légitime, justifié [fluo]"le contrat de travail n'est pas un contrat figé, mais évolutif au gré des circonstances économiques, personnelles,..."[/fluo].

Lisez l'article ci-dessus tout est détaillé relativement à votre situation professionnelle, courage à vous, bonne journée.

Par **calexico**, le **30/11/2009** à **13:48**

Merci pour votre réponse. Ca me permet de connaître un peu le contexte et de me préparer aux différents cas. N'importe comment par rapport à la situation actuelle, je me vois mal refuser un poste.

Ensuite c'était plus pour confirmation de la nature de la preuve que doit fournir l'employeur. J'imagine qu'un témoignage de celui-ci n'est pas valable : il faut une preuve un peu écrite.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés