

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**  
**Audience publique du 23 mai 2013**  
**N° de pourvoi: 12-15539**  
Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**  
SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 17 janvier 2012), que M. X... a été engagé le 24 août 2005 par la société Ambulances d'Ilfurth en qualité d'agent de maîtrise responsable d'exploitation ; que l'employeur lui a, par courrier du 20 février 2010, notifié, avec effet au 1er mars 2010, une sanction disciplinaire de rétrogradation dans les fonctions de chauffeur ambulancier taxis avec baisse de sa rémunération ; que par courrier du 26 février 2010, le salarié a contesté la mesure de rétrogradation et a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur; que la société Ambulances d'Ilfurth a, le 1er mars 2010, convoqué le salarié à un nouvel entretien préalable fixé au 9 mars suivant et l'a licencié pour faute grave le 15 mars 2010 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir dire que la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et voir condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à ce titre ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen :

1°/ que la décision de l'employeur de sanctionner un salarié par une rétrogradation accompagnée d'une baisse de rémunération, constitue un manquement à ses obligations contractuelles justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts exclusifs de l'employeur ; que par une lettre du 20 février 2010, la SARL Ambulances d'Ilfurth avait notifié au salarié sa rétrogradation en ces termes : « (nous) vous notifions par la présente une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation de votre qualification entraînant une baisse de votre rémunération » ; qu'en considérant que cela n'aurait pas caractérisé un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil, L. 1221-1, L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ que, par lettre du 20 février 2010, la SARL Ambulances d'Ilfurth notifiait expressément à M. X... « une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation de votre qualification entraînant une baisse de votre rémunération. A partir du 1er mars 2010, vous occuperez la fonction de chauffeur ambulancier taxis deuxième degré emploi B avec le salaire conventionnel correspondant » ; qu'ainsi la sanction était immédiate et prenait effet dans les huit jours suivants ; qu'en affirmant que « la SARL Ambulances X... n'avait pas encore imposé à son salarié une modification de son contrat de travail qui devait recueillir son

accord préalable et qu'il était en droit de refuser », la cour d'appel a dénaturé cet écrit clair et précis et a violé l'article 1134 du code civil ;

**Mais attendu qu'après avoir, d'une part, et sans dénaturer le courrier du 20 février 2010, constaté que lors de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié le 26 février 2010, l'employeur, qui n'avait pas mis à exécution la mesure de rétrogradation, n'avait pas modifié le contrat de travail, d'autre part fait ressortir qu'elle estimait que le défaut d'information du salarié quant à sa faculté d'accepter ou de refuser la sanction disciplinaire ne constituait pas, dès lors que ladite sanction n'avait pas été exécutée, un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations, la cour d'appel a, à bon droit, analysé la rupture comme une démission ; que le moyen n'est pas fondé ;**

Sur le second moyen :

Attendu que le rejet du premier moyen rend sans objet le second moyen, invoquant la cassation par voie de conséquence de la cassation à intervenir sur le premier moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mai deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que la prise d'acte par M. X... de la rupture de son contrat de travail intervenue le 26 février 2010 s'analysait en une démission, et débouté le salarié de l'ensemble de ses prétentions,

AUX MOTIFS QUE « (...) M. X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre recommandée avec accusé de réception réceptionnée par l'employeur du 26 février 2010, au motif qu'il ne pouvait accepter la sanction disciplinaire de rétrogradation disciplinaire qui s'analyse en une modification de son contrat de travail, dans la mesure où il estime que ce qui lui est reproché par l'employeur est totalement faux, le salarié évoquant une image de marque et un honneur à jamais bafoués par des accusations diffamatoires ; que ce courrier faisait suite à celui de la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH en date du 20 février 2010, qui informait M. X... que, suite à l'entretien préalable qui s'était tenu le 16 février 2010, elle renonçait à le licencier et lui notifiait une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation de sa qualification dans sa fonction de chauffeur ambulancier taxis 2ème degré emploi B, avec baisse corrélative de sa rémunération, cette mesure prenant effet au 1er mars 2010, pour le grief énoncé dans ce

courrier d'avoir été l'emprise de boissons alcoolisées le 9 février 2010, lorsqu'il s'est présenté aux environs de midi à l'EHPAD de BELLEMAGNY pour le transport d'une patiente ; que c'est la prise d'acte de M. X... qui a opéré la rupture du contrat de travail, peu important que l'employeur ait poursuivi la procédure disciplinaire en procédant au licenciement du salarié après avoir considéré que son courrier reçu le 26 février 2010 devait s'analyser en un refus de la mesure de rétrogradation ; que la Cour rappelle alors que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués par lui constituent des manquements d'une importance telle qu'ils empêchaient la poursuite des relations contractuelles, soit d'une démission dans le cas contraire ; qu'en l'espèce, le seul manquement que reproche M. X... à son employeur dans son courrier de rupture est de lui avoir notifié une sanction disciplinaire modifiant son contrat de travail qu'il estime injustifiée ; que la Cour estime que ce fait ne peut en l'occurrence être considéré comme un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant la rupture du contrat de travail au moment où celle-ci est intervenue ; que la sanction prononcée n'est en effet que l'expression de l'exercice normal par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ; que force est par ailleurs de constater qu'au moment de la prise d'acte, le 26 février 2010, l'employeur n'avait encore modifié ni l'emploi de M. X... ni sa rémunération, l'éventuelle rétrogradation ne devant prendre effet qu'au 1er mars 2010 et que donc la SARL AMBULANCES X... n'avait pas encore imposé à son salarié une modification de son contrat de travail qui devait recueillir son accord préalable et qu'il était en droit de refuser, quitte pour l'employeur à tirer ensuite toutes conséquences de droit de ce refus, soit renoncer à la sanction, soit poursuivre la procédure disciplinaire en envisageant un licenciement ; même si le courrier de l'employeur du 20 février 2010 ne mentionnait pas la nécessité d'un accord du salarié pour la rétrogradation ou la possibilité pour M. X... de la refuser, aucun texte légal n'obligeant à des telles mentions, il est constant que seule l'application de la sanction par la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH nonobstant le défaut d'accord de son salarié ou son opposition au jour de son entrée en vigueur, et sans poursuite de la procédure disciplinaire, aurait pu justifier que ce dernier rompe la relation contractuelle aux torts de son employeur ; que s'agissant enfin du caractère injustifié de la sanction, il ne pouvait davantage justifier la prise d'acte, dès lors qu'il n'était pas établi que l'employeur avait abusé de son pouvoir disciplinaire ou que le grief était infondé ; qu'il appartenait en effet à M. X..., qui ne pouvait s'ériger lui-même en juge de sa rétrogradation, de saisir la juridiction prud'homale en application des dispositions des articles L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail pour faire apprécier par elle si les faits qui lui étaient reprochés étaient de nature à justifier cette sanction ou si cette sanction était disproportionnée et solliciter en conséquence son annulation ; faute de manquement de l'employeur, la prise d'acte précipitée de M. X... ne peut s'analyser que comme une démission ; que le jugement entrepris doit dès lors être infirmé et M. X... débouté de l'ensemble de ses fins et prétentions ; (arrêt attaqué p. 4 et 5)

ALORS QUE 1°), la décision de l'employeur de sanctionner un salarié par une rétrogradation accompagnée d'une baisse de rémunération, constitue un manquement à ses obligations contractuelles justifiant la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié aux torts exclusifs de l'employeur ; que par une lettre du 20 février 2010, la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH avait notifié au salarié sa rétrogradation en ces termes : « (nous) vous notifions par la présente une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation de votre qualification entraînant une baisse de votre rémunération » ; qu'en considérant que cela n'aurait pas caractérisé un manquement grave de l'employeur à ses obligations contractuelles justifiant la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil, L. 1221-1, L. 1231-1, L.

1232-1 et L. 1331-1 du Code du travail, ALORS QUE 2°), par lettre du 20 février 2010, la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH notifiait expressément à M. X... « une sanction disciplinaire consistant en une rétrogradation de votre qualification entraînant une baisse de votre rémunération. A partir du 1er mars 2010, vous occuperez la fonction de chauffeur ambulancier taxis 2ème degré emploi B avec le salaire conventionnel correspondant » ; qu'ainsi la sanction était immédiate et prenait effet dans les huit jours suivants ; qu'en affirmant que « la SARL AMBULANCES X... n'avait pas encore imposé à son salarié une modification de son contrat de travail qui devait recueillir son accord préalable et qu'il était en droit de refuser », la Cour d'appel a dénaturé cet écrit clair et précis et a violé l'article 1134 du Code civil.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné M. X... à payer à la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH la somme de 4.129, 96 euros à titre d'indemnité pour le préavis non exécuté,

AUX MOTIFS QUE « il y a lieu par ailleurs de faire droit à la demande reconventionnelle de la SARL AMBULANCES D'ILLFURTH, en indemnisation de la Société pour le préavis non exécuté par le salarié, mais en limitant cette indemnisation à deux mois de salaire, soit la somme de 4.129, 96 euros » (arrêt attaqué p. 5),

ALORS QUE la cassation du chef du dispositif qui a considéré à tort la rupture du contrat de travail comme une démission du salarié entraînera par voie de conséquence la cassation des dispositions relatives à l'indemnisation de l'employeur pour le préavis non exécuté qui en est la suite nécessaire, en application de l'article 625 du Code de procédure civile.

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Colmar , du 17 janvier 2012