Faute grave ou pas?

Par **soulou**, le **15/11/2008** à **11:43**

Bonjour à tous,
Etudiant en L3, j'avais une question sur les modifications du contrat de travail ou de ses conditions.
Si par exemple, un employeur modifie le salaire (modification du contrat) et en même temps le lieu de travail(qui en l'espèce étant dans le même secteur géographique s'analyse comme une modification des conditions du contrat), sur quel fondement agir?
En fait le salarié s'est fait licencié parce que ne s'était pas soumis aux conditions imposées par l'employeur, est ce que le salarié peut arguer du fait que l'employeur a changé unilatéralement le contrat de travail , et donc son refus n'est pas constitutif d'une faute, donc il a le droit à l'indemnité de licenciement de préavis etc.
Ou si on part du fait que l'employeur n'a que modifier les conditions du travail (lieu), alors le refus du salarié peut éventuellement s'analyser en une faute grave, alors il n'a pas le droit aux indemnités.

En fait je ne vois pas bien comment articuler ces deux problèmes qui sont unis mais dont les conséquences sont différentes. A la fin dois je conclure que le salarié est fautif ou pas?

J'espère que vous pourrez m'éclairer, je vous en remercie par avance, bonne journée

Par **Toulisa**, le **12/12/2008** à **16:01**

Bonjour,
Premièrement, il me semble que tu fais erreur: si le changement de lieu, en l'absence d'une clause de mobilité, se fait dans le même secteur géographique, c'est un changement des conditions de travail et donc cela entre dans le pouvoir de direction de l'employeur (Soc, 20 oct 1998). A ce titre, si le salarié refuse le changement de lieu de travail, l'employeur peut valablement le licencier pour faute (Soc, 17 oct 2000) mais pas pour faute grave (celle ci devant rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise Soc, 27 sept 2007).
En revanche, si, toujours en l'absence de clause de mobilité, le changement de lieu de travail entraine une modification du salaire alors il y a modification du contrat de travail et le salarié peut légitimement la refuser (art 1134Cciv: tout contrat peut valablement être modifié par accord des parties). De plus, si l'employeur le licencie pour avoir refusé la mutation cela ne peut constituer une faute grave (Soc, 23 janv 2008).
En espérant avoir été claire

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés