



**Salarié protégé : sa mutation disciplinaire nécessite son
acceptation expresse**

Par un récent arrêt, la Cour de cassation rappelle, au sujet d'une mutation disciplinaire, que le salarié protégé doit accepter expressément la modification de son contrat ou le changement de ses conditions de travail.

Dans cette affaire, une situation conflictuelle perdure pendant plusieurs années, entre un salarié protégé (*titulaire au moment des faits d'un mandat de délégué du personnel*) et son employeur ayant notamment donné lieu à une mutation disciplinaire.

Le salarié sollicite auprès des juges l'annulation de la mutation disciplinaire qui lui aurait été imposée et le paiement de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel.

A tort, juge la Cour de cassation.

- Sur la demande d'annulation de la mutation disciplinaire_:

La Cour d'appel, pour valider la mutation disciplinaire, retient, outre le respect de la procédure disciplinaire (*au cours de laquelle le salarié a été entendu et assisté*), que le salarié a rejoint son nouveau lieu de travail à la date requise, sans protestation apparente.

La Cour de cassation rappelle qu'aucune modification du contrat ou changement des conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé et juge que l'acceptation ne peut résulter ni de l'absence de protestation, ni de la poursuite de son travail par le salarié.

En l'absence d'acceptation expresse de la part du salarié protégé, la mutation disciplinaire aurait dû être annulée.

- Sur la demande de dommages-intérêts au titre d'un harcèlement moral :

La Cour d'appel déboute le salarié au motif qu'il ne donne aucun élément sur le préjudice qui serait résulté du harcèlement moral, sachant qu'aucun préjudice n'est automatique.

La Cour de cassation écarte cet argument.

Elle rappelle les règles d'aménagement de charge de la preuve en matière de harcèlement moral et juge ainsi que la Cour d'appel devait au préalable rechercher si les faits présentés par le salarié ne laissaient pas présumer l'existence d'un harcèlement moral puis, dans l'affirmative, si l'employeur prouvait que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Cass. Soc. 15 février 2023, n° 21-20.572

<https://www.courdecassation.fr/decision/63ec8bed9dfdee05deff072e>