

### **Forfait-jours et retenue proportionnelle à la grève**

Toutes les références à la durée légale du travail, et donc toutes les références horaires (amplitudes quotidienne et hebdomadaire) ne sont pas applicables aux cadres en forfait-jours. Le décompte du temps de travail se fait par conséquent par journée ou demi-journée.

Se pose donc la question de la retenue à opérer en cas de grève. L'article L.3145-45 du code du travail dispose que l'accord qui instaure le forfait-jours doit prévoir « **les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos** ».

Les modalités de décompte des absences et des repos étant identiques, il n'y a pas de difficulté pour traiter les absences pour grève d'une demi-journée ou d'une journée. Mais comment faire, dès lors que la durée de celle-ci est inférieure à la journée ou la demi-journée ?

Dans cette affaire, la société GIAT Industrie procédait à un cumul des absences pour grève du mois, ou des mois précédents. Celles-ci étaient déduites de la paie si elles atteignaient l'équivalent d'une demi-journée comptabilisée pour 3,90 heures, ou d'une durée multiple de 3,90 heures. La méthode est contestée par une fédération syndicale.

Dans cet arrêt du 13 novembre 2008, la Cour de cassation rappelle trois principes régissant le droit de grève.

Le premier est un principe de non discrimination. La Cour précise donc que « **l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux** ».

En deuxième lieu, la réduction de salaire doit être proportionnelle : « **il (le droit de grève) ne peut donner lieu de la part de l'employeur qu'à un abattement de salaire proportionnel à la durée de l'arrêt de travail** ». C'est un principe défini depuis longtemps par la Haute cour (Cass. Soc., du 8 juillet 1992, n°89-42.563).

Le troisième principe rappelle que toutes les absences doivent être traitées de manière identique : « **lorsque l'absence pour fait de grève d'un salarié cadre soumis à une convention de forfait en jours sur l'année est d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée** » ...

Suite page 2

### **Texte de l'arrêt**

**Cassation Sociale du 13 Novembre 2008, n°06-44.608**

*Sur le moyen unique :*

*Vu les articles L. 521-1 devenu L. 2511-1 et L. 212-15-3 III devenu L.3121-45, ce dernier dans sa rédaction alors applicable, du code du travail ;*

*Attendu, d'abord, que l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ; qu'il ne peut donner lieu de la part de l'employeur qu'à un abattement de salaire proportionnel à la durée de l'arrêt de travail ;*

*Attendu, ensuite, que lorsque l'absence pour fait de grève d'un salarié cadre soumis à une convention de forfait en jours sur l'année est d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée ;*

*Attendu, enfin, qu'en l'absence de disposition, sur ce point, de l'accord collectif, la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale ;*

*Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué, que par note de service du 30 octobre 2003, la société GIAT Industrie a décidé qu'afin de tenir compte de la particularité du contrat des cadres dont les absences ne peuvent être comptabilisées que par journée complète, voir demi-journée, les absences pour grève du mois précédent sont cumulées et déduites de la paie si elles atteignent l'équivalent d'une demi-journée comptée pour 3,90 heures ou d'une durée multiple de 3,90 heures, les heures restantes étant conservées et reportées dans le cumul du mois suivant, chacun des cadres intéressés pouvant obtenir de la direction, sur sa demande, un relevé individuel des arrêts de travail pour grève constatés, des retenues effectuées et des temps reportés ; que la fédération CFE-CGC de la métallurgie a saisi le tribunal de grande instance salaire ; de Versailles afin de contester ces modalités de retenue sur*

*Attendu que pour dire que la décision prise par la direction de la société Giat industries dans la note d'information aux cadres en forfait jours du 30 octobre 2003 relative aux modalités de traitement des arrêts de travail à partir de la paie du mois d'octobre 2003, était sans effet à l'égard des cadres de la société Giat Industries relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 III, devenu L. 3121-45 du code du travail, et condamner la société à restituer à chacun des cadres concernés la rémunération retenue pour fait de grève en application de cette décision, l'arrêt retient que la société Giat industries ne peut justifier la licéité de la note interne du 30 octobre 2003 par le souci du respect de l'égalité des salariés, dès lors que si le principe de retenue n'est pas remis en cause, ses modalités, arbitrairement fixées, aboutissent à une inégalité de traitement en appliquant aux cadres non soumis à l'horaire collectif un système réintroduisant la référence à l'horaire journalier collectif, par essence inapplicable à ces cadres ; qu'il ajoute par motifs propres et adoptés, que, dans le silence des accords collectifs, la société avait le choix entre l'application des dispositions légales applicables aux cadres en forfait en jours concernant le décompte des absences ou le recours à la négociation collective pour compléter ou réviser les accords en vigueur relativement aux retenues sur salaire pour motif de grève ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de s'assurer que les modalités de retenue pour fait de grève fixées par l'employeur pour les cadres employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours étaient les mêmes que celles en vigueur pour toute absence d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée et que le montant des retenues appliquées était proportionnel à la durée de l'absence, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

### **Forfait-jours et retenue proportionnelle à la grève**

(Cass. Soc. du 13/11/2008, n°06-44.608)

**Suite de la page 1**

Enfin, la Cour de cassation livre le mode de calcul pour la retenue de salaire : « *la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale* ».

Le mode opératoire s'inspire de celui retenu pour l'allocation de formation des salariés en forfait-jours (article D.6321-7 du code du travail).

151,67 heures × (nombre de jours de la convention institutionnelle de forfait / 217 jours) × 12 mois.

**Exemple de calcul :** (extrait de la rubrique « vos droits » de FO Hebdo du 10/12/2008)

Ainsi, si un cadre gagne 52 000 euros par an pour un forfait de 214 jours dans une entreprise qui pratique les 35 heures, le calcul est le suivant :

- $151,67 \times (214 / 217) \times 12 = 1\,795$  heures / an
- $52\,000 / 1\,795 = 28,95$  euros de l'heure.

Il suffit donc ensuite de multiplier ce taux horaire par le nombre d'heures d'absence pour obtenir le montant de la retenue sur salaire. ■

### **Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009**

Le Conseil constitutionnel a validé le 11 décembre, la LFSS 2009, et en particulier la possibilité de reporter son départ en retraite jusqu'à 70 ans. A l'inverse, le Conseil constitutionnel a retoqué la disposition concernant la mise en place de l'aide au transport « domicile-travail ».

#### **Contingent des heures supplémentaires**

Le décret relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et à l'aménagement du temps de travail a été publié le 4 novembre. Si le contingent légal reste fixé à 220 heures par an et par salarié, rappelons qu'il n'est applicable que dans les entreprises qui n'ont pas défini de contingent conventionnel. Depuis la fameuse (fumeuse ?!) loi du 20 août 2008, le contingent légal peut être dépassé sans autorisation de l'inspection du travail, après simple consultation des Instances Représentatives du Personnel.

#### **Rupture conventionnelle et indemnisation chômage des salariés**

Par arrêté du 9 octobre 2008, et conformément à l'article 5 de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, le gouvernement a rendu obligatoire l'indemnisation chômage des salariés après une rupture conventionnelle du contrat de travail.

## **Loi sur la représentativité syndicale : un des premiers jugements concernant les élections professionnelles**

Dans un jugement du 10 octobre, le Tribunal d'instance de Puteaux a validé la possibilité pour un syndicat non représentatif de présenter des candidats aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel, alors même que la première réunion du protocole préélectoral a eu lieu avant la date d'application de la loi du 21 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ».

La société Dassault Systèmes organise les élections professionnelles, et invite les organisations syndicales présentes dans l'entreprise à se réunir en vue des négociations du protocole préélectoral. Les réunions ont lieu les 3 et 23 juillet, ainsi que le 5 septembre. Le protocole est signé le 9 septembre. La société conteste la régularité de la désignation des candidatures présentées par le « Syndicat Ensemble à DS » au motif que ce syndicat n'était pas représentatif au regard des dispositions du code du travail applicables avant le 21 août.

En effet, les articles L.423-14 et L.433-10 anciens prévoient explicitement que les listes établies au premier tour de scrutin des élections professionnelles, le sont exclusivement par les organisations syndicales représentatives ; ce qui n'a jamais été reconnu au « Syndicat Ensemble à DS » par le même tribunal lors de trois jugements rendus les 6 février 2002, 28 juillet 2005 et 21 avril 2006.

La société Dassault Systèmes se prévaut, en outre, des dispositions transitoires prévues par l'article 11, IV de la loi du 20 août 2008, selon lesquelles : « *Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication. Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.* ».

Ainsi, c'est très logiquement que la société, ainsi que les autres organisations syndicales (à l'exception de la CGT qui a soutenu la demande) ont considéré que le « Syndicat Ensemble à DS » n'était pas représentatif, au regard des dispositions de l'article L.2121-1 du code du travail applicable au moment de la première réunion du protocole préélectoral, et ne pouvait pas, par conséquent, présenter de candidats au premier tour du scrutin.

Le Tribunal d'instance de Puteaux n'a curieusement pas retenu cette argumentation. Selon le tribunal, les dispositions transitoires, prévues au point IV de l'article 11 de la loi du 20 août, ne peuvent être transposées dans le cadre de la mise en œuvre des élections professionnelles sans méconnaître l'esprit de la Loi et la volonté du législateur. Se sont, dès lors, les nouvelles règles qui s'appliquent, quelle que soit la date de la première réunion du protocole préélectoral.

Peuvent donc présenter des candidats, outre les syndicats représentatifs dans l'entreprise et les syndicats affiliés à une organisation reconnue représentative aux niveaux national et interprofessionnel, tous les syndicats qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines, d'indépendance, et qui sont légalement constitués depuis au moins deux ans, et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée.

Selon le tribunal, le « Syndicat Ensemble à DS » qui répond aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, ce qui résulte de ses statuts mais aussi des décisions précédemment rendues par le TI de Puteaux, est légalement constitué depuis au moins deux ans et son champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise ou l'établissement concerné. Ainsi, la liste de candidats qu'il a présentée au premier tour du scrutin est validée. ■

## Jurisprudence...en bref

### **Délégué syndical**

#### **Preuve de la réception de la désignation**

(Cass. Soc., du 29 octobre 2008, n°08-60.016)

Un syndicat adresse, en date du 16 juillet 2007, une lettre de désignation d'un délégué syndical. Le 20 août, la société saisit le tribunal d'instance d'une demande d'annulation de cette désignation.

Selon la société, la lettre recommandée avec demande d'avis de réception portant à la connaissance du chef d'entreprise le nom du délégué syndical ne fait courir le délai de quinze jours pour contester la désignation qu'à la condition qu'elle ait bien été remise à une personne habilitée à la recevoir, ce qui suppose que l'accusé de réception soit signé par une personne physique. Le tampon du service courrier de l'établissement ne permettrait pas de vérifier que la lettre a été remise à une personne habilitée à la recevoir.

Le Tribunal d'instance et la Cour de cassation ne le voit pas ainsi.

**La décision** : Selon l'article D.412-1 devenu l'article D.2143-4 du code du travail, la désignation du délégué syndical est portée à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Le tribunal, qui a constaté que la lettre de désignation avait été reçue, selon le cachet figurant sur l'avis de réception, par le service courrier de l'entreprise le 17 juillet 2007, a légalement justifié sa décision. Le délai de contestation de quinze jours est dépassé.

**A noter** : S'agissant d'une décision de principe, elle s'appliquera dorénavant à toutes les notifications par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

### **Condition de révision des accords d'entreprise**

(Cass. Crim., du 28 octobre 2008, n°07-82.799), et

(Cass. Soc., du 13 novembre 2008, n°07-42.481)

Dans deux arrêts, la Cour de cassation définit de manière précise les règles à suivre pour la révision des accords collectifs.

Dans l'arrêt du 13 novembre 2008, la Haute cour précise que lorsque l'accord initial ne prévoit pas les modalités de sa révision, il résulte de l'article L.2261-7 du code du travail que le consentement unanime des signataires est nécessaire pour engager la procédure de révision. Elle rejette donc la demande d'une organisation syndicale qui considérait que l'unanimité devait s'étendre au résultat de la négociation.

Le deuxième principe est défini par la chambre criminelle de la Cour de cassation, dans un arrêt du 28 octobre 2008. Celle-ci rappelle que tous les syndicats représentatifs doivent être convoqués à la négociation d'un accord de révision, même s'ils ne sont pas signataires de l'accord initial. Ne pas le faire est d'ailleurs constitutif d'un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical.

L'arrêt du 13 novembre 2008 précise enfin que les organisations syndicales signataires de l'accord initial sont seules habilitées à signer l'avenant de révision selon les règles applicables à chaque niveau de négociation.

**A noter** : Depuis la loi du 20 août 2008, les règles de validité des accords ont été modifiées. Elles s'appliqueront à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Un accord de révision devra, pour être valable, être signé par des organisations syndicales qui ont obtenu au moins 30%

des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles, et ne pas avoir fait l'objet de l'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages au premier tour de ces élections.

### **CDD**

#### **Requalification**

(Cass. Soc., du 13 novembre 2008, n°06-40.060), et (Cass. Soc., du 26 novembre 2008, n°07-40.888)

Il résulte des articles L.1242-1 et L.1242-2 du code du travail qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas strictement définis par la loi.

La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler sa jurisprudence en la matière. Ainsi, un motif légitime et justifié au regard de l'article L.1242-2 du code du travail ne suffit pas. Même lorsque le contrat est conclu pour pourvoir au remplacement de salariés absents, il ne peut pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi permanent.

Ainsi, dans la première affaire, un salarié est employé du 17 mai 1997 au 30 novembre 1999 selon 18 contrats à durée déterminée pour remplacer des salariés absents ou dans le cadre de l'activité saisonnière. La Cour de cassation décide que si les motifs de conclusion des contrats ne sont pas discutables, le salarié a occupé un emploi permanent dès lors qu'il a occupé les mêmes fonctions pendant plus de trente mois.

Dans la seconde affaire, une salariée est engagée dans le cadre de 10 contrats à durée déterminée soit pour surcroît d'activité, soit en remplacement d'un salarié pendant près de deux ans. Cette fois encore, la Cour de cassation qui constate que la salariée a conservé sur toute la période, la même fonction, la même qualification et le même salaire, en déduit qu'elle occupait un emploi permanent de l'entreprise.

Les contrats doivent donc être requalifiés en contrats en durée indéterminée.

### **Licenciement économique**

#### **Pas de protection en cas d'arrêt de travail pour maladie** (Cass. Soc., du 26 novembre 2008, n°07-42.384)

Une salariée, responsable comptable, apprend que son poste de travail va être supprimé de la mise en place d'un plan social dans l'entreprise. Elle est victime d'un malaise, et, est placée en arrêt de travail que la CPAM refuse de prendre en charge au titre de la législation professionnelle. Elle est licenciée pour motif économique. Suite au recours exercé par la salariée, la CPAM reconnaît, en définitive, au malaise le caractère d'accident du travail

**La décision** : La Cour de cassation rejette la décision de la Cour d'appel qui a déclaré le licenciement nul sans rechercher si l'employeur avait eu connaissance du recours engagé par la salariée auprès de la CPAM.

L'article L.1226-9 du code du travail prévoit qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail résultant d'un arrêt consécutif à un accident du travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Si l'on suit le raisonnement de la Cour de cassation, le licenciement aurait été nul si l'employeur avait été averti du recours contre la décision initiale de la CPAM. ■ ■ ■

## Jurisprudence...en bref

### **Rupture Conventionnelle : un des premiers jugements d'un conseil de prud'hommes**

Une salariée ayant 29 ans d'ancienneté demande à bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat. Le 11 juillet 2008, le principe et les modalités de la rupture sont actés. A l'absence de rétractation dans le délai de 15 jours, la demande est transmise pour homologation à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Cette dernière refuse l'homologation au motif d'une indemnité de rupture d'un montant insuffisant. En effet, si à la date du 11 juillet, l'indemnité légale de licenciement est encore égale à 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, celle-ci a été doublé au moment de la décision de la DDTEFP par un décret du 18 juillet 2008.

Après un recours auprès de la DDTEFP, la salariée saisit le conseil de prud'hommes pour faire homologuer la rupture.

Le conseil de prud'homme accède curieusement à la demande de la salariée au motif que celle-ci avait été clairement informée du montant de l'indemnité à laquelle elle avait droit.

En effet, cette décision est contraire à l'article L.1231-4 du code du travail qui dispose que « l'employeur et le salarié ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le présent titre » ; les modalités de la rupture conventionnelle n'y échappent pas.

De plus, l'article L.1237-13, issu de la loi du 25 juin 2008, prévoit très clairement que le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. A suivre ...

émises au cours de la visite de reprise peuvent être prise en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. En l'espèce, il ressort des constatations de la Cour d'appel que l'employeur, qui avait informé la salarié de son impossibilité de la reclasser dès le lendemain du second avis constatant l'inaptitude, n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à celui-ci.

Selon la Cour de Cassation, les recherches entreprises par l'employeur avant la seconde visite de reprise ne peuvent pas être prises en compte.

### **Autorisation de licenciement d'un salarié protégé : Annulation de la décision de l'inspecteur du travail**

(Cass. Soc. du 21 octobre 2008, n°07-42.021)

L'annulation sur recours contentieux d'une décision de l'inspecteur du travail se déclarant incompétent pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement au motif que le salarié n'est pas ou n'est plus protégé est assimilable à l'annulation sur recours contentieux d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement du salarié protégé.

La réintégration du salarié protégé à la suite de l'annulation sur recours contentieux de la décision de l'inspecteur du travail est de droit, dès lors qu'elle est demandée, même si le licenciement, pour lequel l'autorisation administrative avait été sollicitée, a été notifiée par l'employeur à l'issue de la période de protection.

### **Inaptitude consécutive à un accident du travail : Consultation des délégués du personnel**

(Cass. Soc., du 13 novembre 2008, n°07-41.512)

Il résulte des dispositions combinées des articles L.122-32-5 alinéa 1, phrase 1 et L.421-1, alinéa 1, devenus respectivement L.1226-10 et L.2312-1 du code du travail, que les délégués du personnel devant être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont, dans le cas où l'entreprise comporte des établissements distincts, les délégués de l'établissement dans lequel le salarié exerçait.

**A noter :** La consultation des délégués du personnel n'est pas prévu en cas d'inaptitude consécutive à une maladie.

### **Inaptitude**

#### **La recherche de reclassement doit être faite après la seconde visite**

(Cass. Soc., du 26 novembre 2008, n°07-44.061)

A la suite d'un arrêt de travail pour maladie, une salariée, secrétaire médicale, est déclarée inapte à reprendre à l'essai sur un poste aménagé par un avis du médecin du travail du 2 décembre 2002. Par un second avis du 16 décembre, elle est déclarée inapte à tous postes dans l'entreprise. Elle est licenciée pour inaptitude.

L'employeur a fait procéder à des études de postes telles que préconisées par le premier avis de la médecine du travail, et a conclu à l'impossibilité de reclasser la salariée sur un poste aménagé.

**La décision :** Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail

### **Licenciement pour faute : l'employeur doit prouver qu'il a eu une connaissance tardive des faits fautifs**

(Cass. Soc., du 22 octobre 2008, n°07-41.443)

Lorsque les faits sanctionnés par le licenciement ont été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites.

A défaut, les faits sont prescrits.

### **La procédure disciplinaire doit être respectée lorsque la mutation est motivée par une faute**

(Cass. Soc., du 26 novembre 2008, n°07-43.780)

Un salarié engagé comme manutentionnaire, puis comme magasinier, est licencié en raison de son refus d'une mutation en violation d'une clause contractuelle. L'employeur considère que la mise en œuvre de la clause contractuelle de mobilité a été strictement et uniquement dictée par l'intérêt de l'entreprise. La Cour d'appel a constaté néanmoins que la mutation a été assortie d'une lettre de reproche de faits considérés comme fautifs.

**La décision :** Dans la mesure où le courrier adressé au salarié reprochait à celui-ci « des manœuvres et des accusations mensongères de harcèlement orchestrées pour installer une ambiance malsaine », la mutation doit s'analyser en une sanction disciplinaire.

Dès lors qu'il a été constaté que cette sanction a été notifiée en dehors de toute procédure disciplinaire, et revêtait un caractère disproportionné, c'est un bon droit que la Cour d'appel a annulé cette sanction. Elle en a exactement déduit que le salarié était fondé à refuser cette mutation disciplinaire décidée dans de telles conditions. ■