



# Refus d'une mutation disciplinaire : conséquences

Actualité législative publié le **16/06/2011**, vu **3669 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Le refus d'une [mutation disciplinaire](#) par le salarié permet à l'employeur de prononcer une autre sanction, et notamment un licenciement.

L'affaire : Un salarié, chef de service après vente, est sanctionné d'une **mutation disciplinaire** du fait de son « attitude managériale » et de ses difficultés relationnelles avec les salariés soumis à son pouvoir hiérarchique. **Le salarié refuse** cette mutation. L'employeur prend alors la décision de le licencier.

En conséquence, le salarié va saisir le juge prud'homal afin de faire dire son [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#).

Dans cette affaire, les juges considèrent que la mutation implique une [modification du contrat de travail](#) que le salarié doit accepter. **Une mutation disciplinaire ne peut donc être imposée au salarié.**

L'employeur qui se heurte au refus du salarié peut cependant valablement **prononcer une autre sanction**, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 mars 2010. n° pourvoi 08-44902

## A noter :

Certaines sanctions disciplinaires, telles que le blâme ou l'avertissement n'entraînent aucune modification du contrat de travail et peuvent donc être imposées au salarié fautif. En revanche la rétrogradation, ou la mutation, parce qu'elles modifient les rapports contractuels doivent être acceptées par le salarié fautif.

## Les documents essentiels pour comprendre le sujet :

- [Tous les éléments sur les sanctions disciplinaires](#)

## Pour mieux comprendre le sujet, Juritravail vous propose :

- [Avertissement, Rétrogradation...](#)
- [350 lettres de motivation](#)
- [Cumul invalidité et activité professionnelle](#)
- [Fiches métiers](#)