

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Travail à temps partiel – Modification des horaires de travail – Contrat la subordonnant à l'observation d'un délai de prévenance – A défaut, refus du salarié justifié – Absence de cause réelle et sérieuse.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 avril 2006
S. contre Sté Klinos Est

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 212-4-3 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que Mme S. a été engagée au titre d'un contrat de travail à temps partiel le 17 octobre 1994 en qualité d'agent de propreté ; que son contrat de travail prévoyait que l'employeur pouvait modifier son lieu de travail dans un rayon de 20 km maximum de son domicile et qu'il pouvait, en respectant un délai de prévenance de sept jours, modifier l'horaire de travail du matin et de l'après-midi ; que la salariée a été affectée sur le site de la faculté des lettres de Metz ; qu'un

avertissement lui a été notifié le 28 janvier 1999 par la société Klinos Est ; que l'employeur a notifié à la salariée le 29 janvier 1999 sa mutation sur un autre site à titre de sanction disciplinaire ; que, par lettre du 24 février 1999, l'employeur a proposé à la salariée un nouveau changement de son lieu d'affectation situé dans un rayon de 20 km mais comportant une modification de ses horaires de travail et de ses jours de travail à compter du 26 février 1999 ; que l'employeur a convoqué la salariée le 3 mars 1999 à un entretien préalable et l'a licenciée pour faute grave tirée d'un abandon de poste le 12 mars 1999 ;

Attendu que pour juger le licenciement de Mme S. fondé sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a relevé que l'obligation faite à la salariée de travailler le samedi entrainé dans le pouvoir de direction de l'employeur qu'en l'absence de clause contractuelle excluant le travail du samedi, l'employeur pouvait l'imposer ; que la méconnaissance par celui-ci du délai de prévenance exigé en cas de modification des horaires de travail lui interdisait de se prévaloir d'une faute grave ; que le refus de la salariée d'accepter cette modification constituait néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la rupture du contrat de travail résultant du refus de la salariée d'accepter l'obligation qui lui était faite par l'employeur de venir travailler le samedi s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que celui-ci n'avait pas respecté le délai de prévenance prévu au contrat, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a jugé le licenciement de Mme S. fondé sur une cause réelle et sérieuse l'arrêt rendu le 7 octobre 2003, entre les parties, par la Cour d'appel de Metz,

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la cassation,

Dit que le licenciement de Mme S. est sans cause réelle et sérieuse.

(MM. Bailly, f.f. prés. - Funck-Brentano, rapp. - Duplat, av. gén. - SCP Lesourd, SCP Delaporte, Briard et Trichet, av.)

Note.

Si pour le salarié à temps complet la fixation de l'horaire de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur qui peut le modifier sauf abus ou détournement de pouvoir et moyennant un délai de prévenance raisonnable (Cour de cassation, Ch. Soc., 22 février 2006 Bull. civ. V n° 67 ; Cour de cassation, Ch. Soc. 18 déc. 2001, RPDS 2001 n° 682 somm. 37 ; M. Miné "Les horaires de travail", Dr. Ouv. 2000 p. 412), il n'en est pas de même pour les salariés à temps partiel. A leur égard, le Code du travail est beaucoup plus protecteur (M. Miné, *Droit du temps de travail*, LGDJ, 2004, § 114 s.).

Son article L. 212-4-3 indique que le contrat écrit qui est de règle doit préciser les conditions dans lesquelles peut être modifiée la répartition de la durée du travail dans les jours de la semaine. Le texte précise en outre que cette modification doit être notifiée sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

En l'espèce, le contrat prévoyait que l'employeur pouvait modifier le lieu de travail dans un rayon de 20 km du domicile du salarié ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, cette dernière modification exigeant le respect d'un délai de prévenance de sept jours.

L'employeur avait non seulement entendu modifier le lieu de travail, mais aussi les horaires et jours de travail, ce qui entraînait l'obligation pour le salarié de venir travailler le samedi, qu'il refusait. Ce refus entraîna son licenciement.

Mais l'employeur n'ayant pas respecté le délai de prévenance de sept jours, la Cour de cassation considère que cette omission d'une formalité protectrice rend le licenciement de l'intéressé sans cause réelle et sérieuse.



Université de Bretagne occidentale - Centre de recherche en droit privé (EA 3881)

Colloque Le handicap de la personne humaine : une évaluation à géométrie variable

Vendredi 1^{er} décembre 2006 - Le Relecq-Kerhuon (Brest Métropole Océane) Salle l'Astrolabe

Le handicap humain et plus particulièrement la notion de personne handicapée cherchent-ils encore leur définition ? La loi française reconnaît plusieurs genres de personnes handicapées sans pour autant utiliser le mot handicapé de manière systématique si bien que le handicap relève de plusieurs régimes juridiques qui ont chacun leur propre perception du terme en fonction de l'objet poursuivi par les différentes sources juridiques. La cohérence des critères d'évaluation est loin d'être acquise. L'atteinte à la capacité de travail semble constituer le critère commun sauf pour la dépendance des personnes âgées. Cependant, cette atteinte à la capacité de travail est enfermée dans des définitions variables, sources d'inégalités au sein des politiques d'indemnisation du handicap.

- **Le handicap humain : genèse et principes généraux**, par Serge Bouczo, Médecin expert près la Cour d'appel de Rennes
- **La capacité de travail : critère du handicap ?**, par Patrick Leroy, Maître de conférences à l'Université de Bretagne Occidentale Brest
- **Les outils d'évaluation du handicap : intérêts et limites**, par Jacques Quillien, Médecin expert près la Cour d'appel de Rennes
- **Le handicap assurantiel : les accidents du travail et les maladies professionnelles, les pensions d'invalidité, les pensions pour inaptitude au travail**, par René Kremer, Médecin Conseil près la CPAM de Brest
- **Le handicap assistantiel : La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées**, par Françoise Thoumine, Directrice personnes âgées, personnes handicapées, Conseil Général du Finistère
- **L'insertion professionnelle des personnes handicapées : les enjeux de demain**, par Pascale Stephan Responsable du service réadaptation sociale et professionnelle du centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle de Kerpape-Ploemeur

Renseignements et inscriptions : A.-M. Bothorel, secrétariat du CRDP : 02.98.01.68.84. crdp@univ-brest.fr