

TEMPS DE TRAVAIL Modification des jours de travail – Travail le dimanche – Refus justifié du salarié (oui) – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Sect. Encadr.) 27 février 2012

X contre Royal Jordanian

EXPOSÉ DU LITIGE :

LES FAITS

La société Royal Jordanian est une compagnie aérienne. Son siège en France est situé à Paris, et son escale se situe depuis 2006 à l'aéroport Roissy-Charles De Gaulle : avant cette date, l'escale était située à l'aéroport d'Orly.

Mme X a été embauchée par la société Royal Jordanian le 2 mai 1989, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, en qualité d'hôtesse d'accueil d'escale.

Elle a exercé ses fonctions à l'escale de la compagnie, à Orly, puis à Roissy.

Son salaire moyen de référence est de 3 254 euros.

La convention collective applicable est celle du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Par courrier du 15 juillet 2010, la société Royal Jordanian a fait part à la salariée de son intention de créer un service clientèle et de l'affecter au poste de responsable de ce service, dans les bureaux de la société à Paris.

Par courrier du 19 août 2010, la salariée a indiqué à son employeur qu'elle refusait le nouveau poste dans la mesure où celui-ci emportait une multiple modification de son contrat de travail (changement de fonctions et de qualification, de jours de travail, suppression d'éléments de salaire).

Dans ces conditions, Royal Jordanian a estimé que la réaffectation n'était qu'une modification du contrat de travail de la salariée, par courrier du 10 septembre 2011, puis a procédé au licenciement de la salariée, pour "insubordination".

EN DROIT :

Vu les articles L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du Code du travail ;

Attendu que la salariée fait grief à son employeur d'avoir décidé que le licenciement procédait d'une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que, pour reposer sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement d'un cadre à raison d'une cause inhérente à sa personne doit être fondé sur des éléments objectifs.

Attendu que, pour être objective, la cause doit être fondée sur des faits précis. Attendu que de simples allégations de l'employeur ne suffisent pas.

Attendu qu'en cas de contestation du caractère réel et sérieux du motif de licenciement, il appartient au Conseil, selon les dispositions de l'article L. 1232-1 du Code du travail, de former sa conviction au vu des éléments fournis par le demandeur et le défendeur.

Attendu que le licenciement fondé sur une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs et les griefs invoqués doivent avoir un contenu

vérifiable et ne sauraient relever d'une simple appréciation subjective.

Attendu que, si la lettre de licenciement ne manque pas d'éloquence, il n'en demeure pas moins que la société ne prouve pas de manière probante le licenciement pour cause réelle et sérieuse du salarié ; qu'elle ne rapporte pas de manière évidente que la salariée a failli à ses obligations.

Attendu qu'il ressort des observations du Conseil :

1) Que Mme X occupait en dernier lieu un poste de "chef d'escale".

Que le poste de chef d'escale correspond à des fonctions de coordination logistique, destinées à assurer le traitement des vols sur le site aéroportuaire.

Que la salariée intervenait avec son équipe à toutes les étapes opérationnelles, depuis le début de l'enregistrement jusqu'au décollage de l'avion : supervision et coordination du traitement des réservations, de la préparation des plans de vol (et de leur transmission au commandant de bord), de la maintenance technique et de la gestion des ravitaillements en carburant, de l'attribution des containers, du nettoyage de l'avion, de l'hébergement des équipages.

Que la « Fiche métier chef d'escale » versée aux débats par la société confirme cette description : il est indiqué que le chef d'escale « est présent de l'atterrissage au décollage de l'avion, et sur tous les plans : commercial, technique fret et maintenance ». Il est précisé que la "règle d'or" pour un chef d'escale est d'avoir « un sens aigu de l'organisation » (pièce adverse n° 6).

2) Que le poste de « Responsable du service qualité » consistait, quant à lui, selon la fiche de poste remise le 12 août 2010 à la demanderesse à « diriger le service relation clientèle afin d'assurer une relation de qualité avec la clientèle, répondre rapidement aux demandes des passagers afin de conserver leur fidélité et leur satisfaction, répondre aux plaintes et s'assurer que toutes les mesures nécessaires et actions de préventions ont été prises ».

Qu'il s'agit de fonctions relationnelles à destination de la clientèle ; que ce poste ne comporte aucun aspect technique, fret et maintenance.

3) Que ces deux postes sont radicalement différents.

Attendu qu'un poste de liaison avec la clientèle, en vu du traitement des plaintes et de promotion de la fidélité des clients, n'a rien de commun avec un poste opérationnel destiné à assurer la logistique des vols tel que celui de chef d'escale ; qu'il s'agit de deux métiers distincts.

Que ce changement de poste emportait modification des fonctions et de la qualification convenues, de sorte que Royal Jordanian ne pouvait l'imposer.

Attendu que le Conseil constate que la salariée était en droit de refuser la modification de son contrat de travail, décide, sur cette première branche de moyen, que la rupture ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

Attendu, par ailleurs, que la modification résulte de l'importance du changement, qui bouleverse l'organisation de la semaine de la salariée puisque quatre jours sur sept font l'objet d'un changement de statut (le lundi et le mardi qui deviennent des jours de travail, le samedi et le dimanche qui deviennent des jours de repos).

Attendu que la modification des jours de travail ne peut être imposée lorsqu'elle implique une modification du sort du dimanche, qu'il s'agisse de travailler le dimanche jusqu'alors chômé, ou à l'inverse de ne plus travailler le dimanche.

Attendu que le Conseil a observé que le changement d'horaire portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'employeur a privé sa décision de base légale.

Attendu qu'après avoir estimé que les griefs invoqués par l'employeur à l'égard du salarié n'étaient pas établis, le Conseil a retenu qu'en l'état de ces constatations, que les manquement imputés au salarié n'étaient pas fondés, et, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'il tient de l'article L. 1235-1 du Code du travail, décide que le licenciement ne procède pas d'une cause réelle et sérieuse.

Attendu que cette rupture des relations contractuelles ouvre droit à réparation.

Attendu que le Conseil dispose des éléments nécessaires et suffisants pour fixer à 35 000 € le montant de la réparation du préjudice subi sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

PAR CES MOTIFS :

Condamne la société Royal Jordanian à verser à Mme Alia X : 35 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement, 750 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Bellaïch, prés. - M^{es} Collet-Thiry, Roussoux, av.)

Note.

La question du travail le dimanche (1), prévue ou non par le contrat de travail, pose une série d'interrogations. Cette décision du Conseil de prud'hommes apporte une réponse nouvelle qui permet d'établir un panorama de l'interprétation jurisprudentielle.

Il est constant que, bien qu'il méconnaisse les prévisions contractuelles, expresses ou implicites, et leur force obligatoire, un certain pouvoir de modification unilatérale des horaires de travail est reconnu à l'employeur (2). Cette faculté porte tant sur les horaires quotidiens que sur les jours travaillés au sein de la semaine. Il a depuis longtemps été jugé que la journée du samedi ne faisait pas l'objet d'un traitement spécifique, au motif qu'« *en demandant aux salariés de travailler ce jour ouvrable, l'employeur fait usage de son pouvoir de direction* » (3).

Restait à trancher la question du dimanche. La référence au « *jour ouvrable* » paraissait implicitement exclure un

tel pouvoir s'agissant du dimanche. Cependant, pendant longtemps, cette exclusion n'avait pas été expressément confirmée.

Le Conseil de prud'hommes de Paris a apporté sa pierre à l'édifice, dans le jugement rapporté. Faisant droit aux demandes de la salariée, qui avait refusé de travailler du lundi au vendredi, et non plus du mercredi au dimanche comme elle le faisait depuis vingt ans, et avait en conséquence été licenciée, le Conseil juge que « *la modification des jours de travail ne peut être imposée lorsqu'elle implique une modification du sort du dimanche, qu'il s'agisse de travailler le dimanche jusqu'alors chômé, ou à l'inverse de ne plus travailler le dimanche* ».

Ce jugement vient compléter les décisions rendues récemment par la Cour de cassation.

La Cour de cassation a en effet confirmé il y a peu qu'il ne pouvait pas être imposé à un salarié une modification de ses jours de travail, incluant désormais le dimanche qui était auparavant un jour de repos. A ainsi été cassé l'arrêt d'une Cour d'appel ayant dit justifié le licenciement d'un salarié, employé comme serveur par une société exploitant un restaurant, motivé par son refus de travailler du mercredi au dimanche et non plus du lundi au vendredi. Pour la Cour de cassation, « *la nouvelle répartition de l'horaire de travail avait pour effet de priver le salarié du repos dominical, ce qui constituait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser* » (4). Auparavant, la Cour de cassation avait également jugé que l'employeur ne pouvait pas augmenter la fréquence du travail le dimanche : avait ainsi été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement motivé par le refus d'une salariée de se conformer aux nouveaux horaires de travail imposés par l'employeur, incluant un travail deux dimanches matin sur trois au lieu d'un sur trois auparavant (5).

Le Conseil de prud'hommes, dans le jugement commenté, confirme que l'employeur, pas plus qu'il ne peut imposer de travailler le dimanche, ne peut supprimer le travail du dimanche. L'argument de l'employeur, selon lequel cette modification des jours de travail devait s'imposer car elle était, selon lui, « favorable à la salariée », n'est pas retenu, à juste titre. La modification du contrat de travail s'apprécie objectivement : seule la matérialité de la modification doit être recherchée, et ni l'employeur ni le juge ne peuvent substituer leur appréciation du « favorable », qui est une appréciation personnelle et subjective, à celle du salarié.

Paul Bouaziz et Nicolas Collet-Thiry,
Avocats au Barreau de Paris

(1) Sur la réglementation spécifique du travail dominical, on se reportera à M. Poirier « Le repos dominical après la loi du 10 août 2009 », Dr. Ouv. 2010 p. 22.

(2) M. Miné « Le droit du temps de travail à la lumière des droits fondamentaux de la personne », Dr. Ouv. janv. 2011 p. 40, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(3) Cf. notamment Cass. Soc. 17 oct. 2000, n° 98-42264, Dr. Ouv. 2001 p. 24, n. P. Moussy.

(4) Cass. Soc. 2 mars 2011, n° 09-43223 ; confirmé par Cass. Soc. 7 mars 2012, n° 10-12846.

(5) Cass. Soc. 17 nov. 2004, n° 02-46100.