

**CONTRAT DE TRAVAIL. – Rupture. – Chauffeur de camion licencié pour n'avoir pas effectué un chargement. – Salarié ne pouvant pas effectuer le travail demandé dans un temps compatible avec ses horaires. – Absence de faute grave. – Licenciement sans cause réelle et sérieuse.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
16 novembre 1999  
**Sté Gelsomi contre D.**

Attendu que M. D., salarié de la société Gelso'Mide depuis juillet 1992, a été licencié pour faute grave par lettre du 17 juin 1993 ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 25 février 1997) d'avoir déclaré la faute grave non caractérisée et le licenciement non fondé et de l'avoir condamné à verser des indemnités, alors, selon le moyen, d'une part, que les motifs de la lettre de licenciement fixent les limites du litige et il appartient au juge prud'homal d'en contrôler le caractère réel et sérieux ; qu'en l'espèce, la lettre de licenciement reprochait à M. D. de n'avoir pas exécuté les instructions de se rendre à Rungis le 25 mai 1993, de n'avoir pas prévenu son employeur en cours de tournée, d'avoir refusé d'attendre auprès du client afin qu'il puisse informer l'employeur de la situation et d'être parti de chez le client en emportant les clés du véhicule ; que la Cour d'Appel, qui s'est bornée à constater que M. D. n'avait pas effectué son chargement à Rungis et a affirmé qu'il n'est pas établi qu'il avait quitté le client en emportant abusivement les clés du véhicule, n'a pas entièrement rempli son office et a,

de ce fait, violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-3 du Code du Travail ; d'autre part, que toute décision doit être suffisamment motivée ; qu'en l'espèce, l'analyse du disque contrôlographe concluait que, pour la journée du 25 mai 1993, " M . D. n'avait pas fait son temps de travail effectif à Rungis " ; que la Cour d'Appel, qui a retenu que cela ne contre-disait pas l'affirmation de M. D. selon laquelle il ne pouvait exécuter ce travail avec ses horaires et avec ceux d'ouverture du client de Rungis sans caractériser quels étaient ses horaires, à quel moment le refus avait eu lieu, ni quelle durée demandait ce travail, la Cour d'Appel, qui n'a pas vérifié les simples affirmations du salarié, n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle, entachant son arrêt d'un manque de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du Travail ; enfin, que lorsqu'elle ne recherche pas si le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, une Cour d'Appel ne doit pas faire peser la charge de la preuve sur une partie en particulier ; qu'en l'espèce, la Cour d'Appel qui a reproché à l'employeur de n'avoir pas établi que M . D. avait abusivement emporté les clefs du véhicule, sans rechercher elle-même la réalité de ce motif, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du Travail ;

Mais attendu que la Cour d'Appel a retenu que le salarié n'avait pas commis de fautes, ne pouvant accomplir le travail demandé dans un temps compatible avec ses horaires et n'ayant pas emporté les clefs du camion ; qu'elle a ainsi, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision, que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS :

Rejette.

NOTE. – Par le présent arrêt, la Cour de Cassation approuve la Cour d'Appel de Versailles d'avoir déclaré non fondé le licenciement d'un chauffeur à qui il était reproché de ne pas avoir effectué un chargement et d'être parti de chez le client en emportant les clefs du camion. Les juges du fond ont relevé que le salarié mis en cause n'avait pas emporté les clefs du camion. Mais ce n'est pas ce constat qui va susciter d'amples commentaires. Les juges ont également souligné qu'il ne pouvait être imputée une faute à la charge du salarié puisqu'il n'avait pu accomplir le travail demandé dans un temps compatible avec ses horaires.

Ce refus judiciaire de suivre l'employeur qui entendait faire relever du comportement fautif l'opposition à une charge de travail excessive est certainement de nature à nourrir substantiellement la réflexion au lendemain de la promulgation de la loi Aubry II.

Il résulte en effet de l'article 30 de cette loi que la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail doit être regardée comme constitutive d'une modification des conditions de travail du salarié. Il est aujourd'hui communément admis que le refus d'une telle modification constitue une faute de nature à justifier un licenciement.

Mais dans l'hypothèse où la réduction du temps de travail s'accompagnerait d'un accord de modulation prévoyant une "période haute" que le salarié verrait arriver avec la promesse d'un accroissement considérable de sa charge de travail, il ne serait peut-être pas inutile d'approfondir la logique qui a inspiré le présent arrêt.

P.M.