

Dans un avenant à son contrat à durée indéterminée, en date du 30 novembre 1998, Mme T. est positionnée à partir du 1er novembre 1999 au niveau II d'employée commerciale et affectée au service secteur textile bazar.

Envisageant sa reprise, suite à un accident de travail, Mme T., par courrier daté du 5 novembre 1999, propose à la Direction un aménagement de son horaire de travail compte tenu de ses contraintes familiales.

Par courrier, en date du 8 novembre 1999, qu'elle a réceptionné le 15 novembre 1999, la direction de la SA Hypermarché Raffalli fixe les nouveaux horaires de travail de 6 heures à 12 h 30 du lundi au samedi et affecte Mme T. au rayon épicerie.

Le jour de sa reprise de travail, le 16 novembre 1999, Mme T., n'ayant pas eu le temps matériel de s'organiser, s'est vue contrainte de quitter son poste de travail à 11 heures pour aller chercher ses enfants à la sortie de l'école. Toutefois, elle avait, auparavant, averti son chef rayon de son absence.

Le lendemain, la direction de la SA Hypermarché Raffalli sanctionne Mme T. d'un avertissement et l'avise, qu'en cas de récidive, des sanctions plus graves seraient prises.

Par lettre, en date du 18 novembre 1999, Mme T. refuse ces modifications d'horaires, qui pour elle, sont substantielles et en violation des lois en vigueur.

Suite à ce courrier, Mme T. est convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Lors de l'entretien préalable qui s'est déroulé le 29 novembre 1999, en présence du directeur, d'un huissier de justice mandaté par la SA Hypermarché Raffalli, et du délégué syndical de l'entreprise, Mme T. reconnaît son absence du 16 novembre 1999.

Dans le procès-verbal de l'entretien, on remarque que les faits reprochés à Mme T. ne se sont plus reproduits. Elle s'est même engagée à respecter les nouveaux horaires imposés par la direction lors de sa reprise.

Le 1er décembre 1999, Mme T. s'est vue notifier son licenciement pour absence injustifiée, manque de ponctualité, refus de nouveaux horaires...

#### MOTIFS :

**Attendu qu'en application de l'article R.516-31 du Code du Travail, la Formation de Référé, peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire des mesures conservatoires, ou de remise en l'état qui s'imposent pour faire cesser un trouble manifestement illicite ;**

**Attendu que, mise à part son absence du 16 novembre 1999, Mme T. s'est toujours conformée aux horaires de travail imposés par la direction ;**

**Attendu que cette absence a été sanctionnée par un avertissement et qu'en l'espèce, il est de jurisprudence constante, qu'une même faute ne peut faire l'objet de deux sanctions successives (Cass. Soc. 12 mars 1981 n° 794110) ;**

**Attendu que la direction s'est engagée, par accord en date du 8 juillet 1998, à faire coïncider les horaires de travail de Mme T. en tenant compte de ses contraintes familiales ;**

**Attendu que la réalité du licenciement se fonde essentiellement sur l'absence du 16 novembre 1999 et des modifications d'horaires ;**

**Attendu que Mme T., en recevant son courrier le 15 novembre 1999, n'a pas eu le temps matériel nécessaire le 16 novembre pour organiser la garde de ses enfants, elle s'est donc vue contrainte de ne pouvoir respecter son nouvel horaire de travail, ne pouvant en qualité de mère de famille, mettre en danger la vie de ses enfants ;**

**Le fait de la licencier pour ce motif est contraire aux dispositions de l'article L. 120-2 du Code du Travail ;**

**Attendu que la faute ne revêt pas un caractère assez grave justifiant un licenciement ;**

**CONTRAT DE TRAVAIL. – Rupture. – Licenciement pour absences injustifiées et refus de nouveaux horaires. – Horaires ne tenant pas compte des contraintes familiales du salarié que l'employeur s'était engagé à prendre en considération. – Mesure contraire aux dispositions de l'article L. 120-2 du Code du Travail en portant atteinte aux droits des personnes. – Nullité du licenciement. – Poursuite du contrat de travail ordonnée.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BASTIA (Référé)  
18 janvier 2000

**T. contre Sté Hypermarché Raffalli**

#### LES FAITS :

Mme T. a été engagée par la SA Hypermarché Raffalli, par contrat à durée indéterminée en 1990, en qualité d'employée commerciale jusqu'au 1er décembre 1999, date de son licenciement.

Dans un accord, en date du 8 juillet 1998, la SA Hypermarché Raffalli, s'était engagée à faire coïncider les horaires de travail de Mme T. avec ses contraintes familiales dans les termes suivants :

\*La Direction s'engage à faire coïncider ses impératifs de service avec les contraintes familiales de Mme T.\*

Par ailleurs, la direction de l'hypermarché, dans un courrier en date du 18 juin 1999, rappelle à Mme T. l'accord du 8 juillet 1998 et fixe les horaires de la semaine de la façon suivante :

Lundi	7 h / 12 h	
Mardi	7 h / 11 h	
Mercredi	7 h / 12 h	14 h / 20 h
Jeudi	7 h / 11 h	
Vendredi	7 h / 12 h	
Samedi	7 h / 11 h	

**PAR CES MOTIFS:**

**Le Bureau de Référé, statuant publiquement, par ordonnance contradictoire et en premier ressort,**

**Après en avoir délibéré conformément à la loi,**

**Dit qu'il est compétent pour faire cesser un trouble manifestement illicite en application de l'article R.516.31 du Code du Travail.**

**Prononce la nullité du licenciement et ordonne la poursuite du contrat de travail sous astreinte de 500 F (cinq cents francs) par jour de retard à compter de la notification de la présente ordonnance.**

**Dit que le Bureau de Référé se réserve le droit de faire liquider l'astreinte.**

**Déboute Mme T. du surplus de sa demande.**

**Dit que les dépens sont à la charge de la SA Hypermarché Raffalli y compris les frais éventuels d'exécution par voie d'Huissier de la présente ordonnance.**

**(M. Dominici, Prés. – Mes Filipri et Viale, Av.)**

NOTE - La présente ordonnance de la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de Bastia affirme avec force que l'employeur ne saurait, sous peine de commettre un trouble manifestement illicite, s'affranchir du respect des droits des personnes consacrés par l'article L. 120-2 du Code du Travail.

Une employée d'un hypermarché, qui n'avait pas eu le temps matériel de s'organiser, est contrainte de quitter son poste de travail à 11 heures pour aller chercher ses enfants à la sortie de l'école. Elle avait au préalable averti son chef de rayon de cette absence.

L'employeur (et ce n'est pas vraiment une surprise, quand on connaît les pratiques patronales dans le commerce) a répondu à cette courte absence par une mesure de licenciement. Le juge des référés prud'homal a été amené à rappeler au patron intolérant, qui avait pourtant été amené à reconnaître que sa salariée avait des contraintes familiales incontestables, que le licenciement d'une mère de famille qui ne pouvait mettre en danger la vie de ses jeunes enfants en les laissant repartir seuls de l'école était contraire aux dispositions de l'article L. 120-2 du Code du Travail.

Etait dès lors inéluctable le constat de la nullité de la mesure de licenciement prise par un patron qui avait entendu faire renoncer sa salariée à sa qualité de mère de famille.

La présente décision témoigne qu'en Haute-Corse on ne plaisante pas avec les droits des personnes.

P.M.