

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Refus par le salarié d'une modification de ses conditions de travail – Exercice par l'employeur de son pouvoir de direction rendant fautive l'attitude du salarié (trois espèces) – Toutefois refus d'un horaire de travail apportant une perturbation certaine dans la vie personnelle de l'intéressé non constitutif d'une faute grave (première et deuxième espèces) – Refus d'accepter de nouvelles tâches en raison de son état de santé – Compétence du juge des référés pour apprécier la compatibilité de la modification des conditions de travail avec les droits fondamentaux énoncés à l'article L 122-45 (troisième espèce).

PREMIÈRE ESPÈCE :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
17 octobre 2000

D. contre **Association Ladapt**

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du Travail ;

Attendu que Mme D., au service de l'association Ladapt depuis le 25 octobre 1989 en qualité de secrétaire à temps partiel, a été licenciée le 20 septembre 1994 pour faute grave, motifs pris de son refus des nouveaux horaires et d'une rétention d'information ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis,

d'une indemnité de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'Appel a énoncé que l'horaire de travail et notamment la pause du midi n'étaient pas un élément du contrat de travail et que le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat, aux conditions décidées par l'employeur dans l'exercice du pouvoir de direction de l'entreprise, constituait une faute grave ;

Attendu, cependant, d'une part, qu'en l'état du texte applicable, à défaut d'une clause contractuelle expresse prévoyant l'horaire quotidien et le bénéfice de la pause de midi, l'employeur en changeant l'horaire et en demandant aux salariés de travailler pendant l'heure du déjeuner fait usage de son pouvoir de direction ;

Attendu, d'autre part, que, si le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison, non d'une modification du contrat mais d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice du pouvoir de direction est fautif et rend la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refuse d'exécuter aux nouvelles conditions, le refus n'est pas constitutif d'une faute grave alors que le nouvel horaire imposait à la salariée d'être, présente à l'heure du déjeuner dont elle pouvait disposer précédemment, ce qui lui permettait de s'occuper de ses enfants d'âge scolaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(M. Gélinau-Larrivet, Prés. – Mme Lemoine-Jeanjean, Cons. réf. rapp. – MM. de Caigny, Av. gén. – Brouchet, Av.)

DEUXIÈME ESPÈCE :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
17 octobre 2000

A. contre **Société Clinique Sainte-Marie**

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du Travail ;

Attendu que Mme A., au service de la Clinique Sainte-Marie depuis le 7 mars 1977 en qualité d'aide comptable secrétaire a été licenciée le 9 mai 1996 pour faute grave, en raison de son refus de travailler un samedi matin sur deux par roulement, ce qu'elle ne faisait pas auparavant; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités compensatrices de préavis, de licenciement et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée, la Cour d'Appel a énoncé que, le contrat de travail n'ayant pas été modifié, le refus de la salariée était constitutif d'une faute grave ;

Attendu cependant qu'à défaut d'une clause contractuelle expresse excluant le travail du samedi, l'employeur, en demandant aux salariés de travailler ce jour ouvrable, fait usage de son pouvoir de direction; que, si le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison non d'une modification du contrat mais d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction était fautif et rendait la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refusait d'exécuter aux nouvelles conditions ce refus n'était pas constitutif d'une faute grave, dès lors que la salariée avait une ancienneté de dix-neuf années pendant lesquelles elle avait disposé librement du samedi matin ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. - Mme Lemoine-Jeanjean, Cons. réf. rapp. - M. P. Lyon-Caen, Av. gén. - M. Blondel, Av.)

TROISIÈME ESPÈCE :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
23 novembre 1999

Y. contre **Société Air Afrique**

Sur le premier moyen pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 122-45 du Code du Travail, ensemble l'article R. 516-31 du même Code ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'aucune personne peut être licenciée en raison de son état de santé, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ;

Attendu que Mme Y., salariée de la compagnie Air Afrique a bénéficié de nombreux arrêts de travail pour maladie depuis février 1995 ; qu'elle a été licenciée pour faute grave, le 20 mars 1997, en raison de son refus persistant d'accepter les nouvelles tâches que son employeur avaient confiées afin de pallier les perturbations que ces arrêts de travail avaient entraîné dans le bon fonctionnement de l'entreprise; qu'elle a saisi la formation des référés de la juridiction prud'homale pour que soit prononcée la nullité de son licenciement et ordonnée sa réintégration ;

Attendu que, pour rejeter la demande de la salariée la Cour d'Appel énonce, notamment, que la réorganisation des

tâches confiées Mme Y. ne caractérisant pas une sanction disciplinaire compte tenu de l'état de santé de la salariée celle-ci ne pouvait exciper d'un trouble manifestement illicite qui résulterait d'une sanction discriminatoire prise en violation de l'article L. 122-45 du Code du Travail qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge des référés de rechercher si la modification des attributions de Mme Y. a porté atteinte à son contrat, ni si les conditions nouvelles qui lui ont été imposées unilatéralement ont été décidées dans l'intérêt de l'entreprise ou n'ont constitué qu'une pratique discriminatoire au sens de l'article L. 122-45 du Code du Travail, justifiant le refus de l'intéressée de s'y soumettre, et que ces questions ne peuvent être tranchées que par les juges du fond au vu des éléments qui leur seront soumis ;

Qu'en statuant ainsi, sans trancher la question de savoir si le licenciement constituait un trouble manifestement illicite, le juge des référés qui a méconnu ses pouvoirs, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Waquet, f.f. Prés. - Liffran, Cons. réf. rapp. - Martin, Av. Gén., SCP Célice, Blancpain et Soltner, Av.)

NOTE. - Les deux premières espèces ont été remarquées en ce qu'elles ont posé le principe que l'incompatibilité des nouveaux horaires de travail avec la situation personnelle des salariés concernés ne permettait pas à l'employeur de considérer comme constitutif d'une faute grave leur refus de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail aux nouvelles conditions (voir Liaisons Sociales du 30 octobre 2000, n° 668. 2).

La Cour de Cassation a reproché aux juges du fond, qui avaient conclu à la faute grave, d'avoir été excessivement raides.

Dans le premier cas, la salariée avait été licenciée pour faute grave suite à un refus d'un nouvel horaire qu'il lui imposait d'être présente à l'heure du déjeuner, heure dont elle pouvait disposer pour pouvoir s'occuper de ses enfants d'âge scolaire.

Dans le second cas, l'employeur avait mis à la porte une salariée qui avait manifesté son refus de travailler un samedi matin sur deux par roulement, alors que pendant ses 19 années de bons et loyaux services elle avait toujours pu disposer de son samedi matin.

Ce n'est pas une mauvaise chose que la Chambre Sociale n'admette pas l'exclusion sur le champ de salariées quelque peu malmenées dans leur vie personnelle par les nouvelles conditions de travail fixées par l'employeur.

Mais point n'est besoin de se pâmer d'admiration. Nous sommes ici dans un registre entièrement défensif, si l'on se situe dans une logique de défense énergique des droits de la personne. La Cour de Cassation a quand même participé à la campagne de culpabilisation menée à l'encontre de deux travailleuses qui avaient opposé la prise en considération de leur vie personnelle à une réorganisation des conditions de travail décidée à la hussarde.

La teneur des deux arrêts est sans équivoque: le refus de poursuivre l'exécution du contrat en raison non d'une modification du contrat mais d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction était "fautif".

Ce n'est pourtant pas la logique voulue par l'article fondamental qu'est l'article L.120-2 du Code du Travail.

La remise en cause injustifiée ou disproportionnée des droits des personnes appelle des réponses un peu plus offensives que celles qui nous sont proposées par les présents arrêts.

En présence de violations caractérisées des libertés fondamentales de la personne, le juge ne pouvait reprendre à son compte le qualificatif de “faute” lancé audacieusement par l’employeur à l’encontre du travailleur non consentant et il est nécessaire que soit prononcée une sanction proportionnée à la gravité de l’acte patronal attentatoire à la dignité humaine. La nullité se révèle alors comme la sanction naturelle de la violation de l’ordre public de protection des personnes dans l’entreprise (pour de plus longs développements, voir P. Moussy, “Un pas en avant, deux pas en arrière (à propos de l’effet boomerang du “renouveau” du contrat de travail)”, DO 1999, 6 et s.).

La troisième espèce est beaucoup plus porteuse.

La salariée avait été licenciée en raison de son refus persistant d’accepter de nouvelles tâches. Suite à son exclusion de l’entreprise, elle avait saisie le juge des référés prud’homal en faisant notamment valoir que les conditions nouvelles qui lui avaient été imposées unilatérale-

ment constituaient une pratique discriminatoire interdite par les dispositions de l’article L. 122-45 du Code du Travail soucieuses de la prise en considération de l’état de santé du travailleur (et, par voie de conséquence, de la travailleuse).

Les juges du “fond” du référé avaient cru devoir répondre qu’ils n’entraient pas dans les pouvoirs du juge des référés de rechercher si la modification des attributions de l’intéressée avait porté atteinte à son contrat ou si les conditions nouvelles unilatéralement imposées révélaient une pratique discriminatoire.

Cette frileuse démarche est ici censurée par la Cour de Cassation.

Il relève donc des prérogatives du juge des référés prud’homal de rechercher si des conditions nouvelles de travail sont peu respectueuses des droits fondamentaux des travailleurs protégés par des dispositions sans équivoque du Code du Travail.

En présence du trouble manifestement illicite constitué par un comportement patronal attentatoire aux droits élémentaires de la personne, la mesure de remise en l’état prescrite par les textes apparaîtrait alors inéluctable.

P. M.