

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 10 mai 1999

N° de pourvoi: 96-45652

Publié au bulletin

Rejet.

Président : M. Gélineau-Larrivet ., président

Rapporteur : M. Bouret., conseiller apporteur

Avocat général : M. de Caigny., avocat général

Avocats : MM. Pradon, Hennuyer, la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin.,
avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu que Mme A... et onze autres salariées ont été employées à compter de 1987 en qualité d'auxiliaires de vie dans deux résidences pour personnes âgées dont la gestion a été reprise par la société Médilor, aux droits de laquelle vient la société Saison dorée ; que, par une note de service du 1er décembre 1993, l'employeur a annoncé la mise en place de nouveaux horaires et d'une organisation différente, qui a été notifiée aux salariées le 8 décembre 1993 ; que les intéressées ont été licenciées pour faute entre les 5 et 28 janvier 1994, l'employeur leur reprochant d'avoir refusé de se plier aux nouveaux horaires ; qu'auparavant quatre d'entre elles s'étaient portées candidates aux élections des délégués du personnel ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt infirmatif attaqué (Lyon, 7 novembre 1996) d'avoir condamné la société Saison dorée à verser à Mmes Z..., Y..., B... et X..., salariées protégées licenciées, une somme correspondant au montant des salaires dus depuis le 10 septembre 1993, date de leur candidature officielle, jusqu'au 10 mars 1994, date d'expiration du délai de 6 mois, terme de la période de protection, alors, selon le moyen, que, d'une part, il ne résultait pas de la seule constatation par la cour d'appel de la " déclaration d'imminence de candidature " faite au nom de Mmes Z..., Y..., B... et X... par une lettre du syndicat CGT du 30 août 1993, la preuve incontestable que ces salariées

aient pu bénéficier du statut de salariées protégées, en sorte que l'arrêt n'a pas valablement justifié sa décision de faire bénéficier lesdites salariées des mesures protectrices propres aux salariés protégés, violant ainsi les articles L. 425-1 et suivants du Code du travail ; alors que, d'autre part, il ne résultait d'aucune des constatations de l'arrêt que la société Saison dorée ait su, avant leur licenciement, que Mmes Z..., Y..., B... et X... avaient eu la qualité de salariées protégées, en sorte que la cour d'appel ne pouvait condamner l'employeur aux sanctions de l'article L. 421-1 du Code du travail, à raison d'une faute de l'employeur que celui-ci n'avait pas commise, qu'en violation de l'article L. 425-1 du Code du travail ; alors qu'enfin, il était démontré que, dès que la société Saison dorée avait appris que Mmes Z..., Y..., B... et X... pouvaient bénéficier du statut de salariées protégées, elle leur avait proposé leur réintégration immédiate, sans condition, dans l'entreprise, réintégration que les intéressées avaient refusée, et que la cour d'appel ne pouvait condamner l'employeur au paiement du montant de leurs salaires, pour une période postérieure à la date de l'annulation de leur licenciement et de leur refus de réintégration, qu'en violation des articles L. 425-1 et L. 436-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a exactement décidé qu'à la suite de la lettre du syndicat CGT du 31 août 1993 annonçant la candidature de Mmes Z..., Y..., B... et X..., ces salariées bénéficiaient de la protection prévue par l'article L. 425-1, alinéa 5, du Code du travail ; Et attendu, ensuite, que la proposition d'un employeur d'annuler un licenciement et de réintégrer le salarié concerné est sans effet si le salarié ne l'accepte pas ;

D'où il suit qu'aucun des griefs du moyen n'est fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur reproche encore à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la société Saison dorée à payer aux salariées licenciées des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que, d'une part, s'agissant des salariées protégées en l'état de leur refus d'accepter l'offre de réintégration qui leur avait été faite, la cour d'appel ne pouvait déclarer leur licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au seul prétexte qu'elles étaient en droit de refuser la modification de leur contrat de travail, en violation de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; alors que, d'autre part, ne constitue pas des modifications substantielles des conditions de travail le seul fait pour un employeur d'aménager les horaires de travail du personnel dans le but de supprimer la nécessité pour celui-ci d'effectuer des heures supplémentaires dont le coût élevé met en péril l'équilibre économique de l'entreprise, et qu'en refusant d'accepter cette modification et de poursuivre leur service sans autre motif, les salariées licenciées avaient commis une faute grave de nature à les priver des indemnités de rupture ; alors, en outre, que les modifications dans l'organisation de leur travail proposées aux salariés licenciés auraient-elles constitué des modifications substantielles de leurs conditions de travail, la cour d'appel ne pouvait déduire de cette seule circonstance que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, violant ainsi l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; alors qu'enfin, les modifications dans l'organisation de leur travail proposées aux salariées licenciées constitueraient-elles des modifications substantielles de leurs conditions de travail, la cour d'appel ne pouvait en déduire que les licenciements étaient dénués de cause réelle et sérieuse, sans rechercher si les modifications imposées

répondaient à l'intérêt de l'entreprise et si elles n'étaient pas une condition de la survie de celle-ci ;

Mais attendu, d'abord, que les salariées protégées étant en droit de refuser la réintégration proposée, la cour d'appel a justement décidé que leur licenciement, prononcé pour refus fautif des nouveaux horaires, était sans cause réelle et sérieuse dès lors qu'elles pouvaient légitimement refuser aussi bien la modification de leurs contrats de travail qu'un simple changement des conditions de travail ;

Attendu, ensuite, que, s'agissant des autres salariées, la cour d'appel, s'en tenant à bon droit aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, a relevé qu'elles avaient été licenciées pour faute grave à raison de leur refus de se plier aux nouveaux horaires définis par l'employeur ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les salariées travaillaient en cycles de deux semaines, une semaine trois jours et une semaine quatre jours, a pu décider qu'en leur demandant à l'avenir de travailler chaque semaine cinq jours, avec en outre un service à assurer les samedi et dimanche, l'employeur avait décidé une réorganisation complète de la répartition du travail sur la semaine et ainsi modifié les contrats de travail ; que le refus d'une modification du contrat de travail étant un droit pour le salarié, ne pouvait dès lors constituer une cause de licenciement ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 1999 V N° 208 p. 152

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon, du 7 novembre 1996

Titrages et résumés : 1° REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Contrat de travail - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Refus d'une modification du contrat de travail (non).

1° Les salariés protégés pouvant légitimement refuser aussi bien la modification de leurs contrats de travail qu'un simple changement des conditions de travail, leur licenciement pour refus de modification de leurs horaires de travail est sans cause réelle et sérieuse et il leur est dû, à ce titre, des dommages-intérêts même s'ils ont refusé leur réintégration dans l'entreprise, ce qu'ils sont en droit de faire.

1° CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse
- Défaut - Salarié protégé - Refus d'une modification du contrat de travail - Conséquence
1° CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par
l'employeur - Refus du salarié - Salarié protégé - Licenciement - Cause - Cause réelle et
sérieuse (non) 2° CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause
réelle et sérieuse - Défaut - Répartition du travail sur la semaine - Réorganisation
complète - Refus du salarié.

2° L'employeur, en demandant aux autres salariés qui travaillent en cycles de deux
semaines, une semaine trois jours et une semaine quatre jours, de travailler chaque
semaine cinq jours avec, en outre, un service à assurer les samedis et dimanches, décide
une réorganisation complète de la répartition du travail sur la semaine et modifie ainsi les
contrats de travail ce que les salariés sont en droit de refuser, ce refus ne pouvant
constituer une cause de licenciement.

2° CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par
l'employeur - Modification du contrat de travail - Domaine d'application - Répartition du
travail sur la semaine - Condition 2° CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification
- Modification imposée par l'employeur - Modification du contrat de travail - Refus du
salarié - Conséquence

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : (1°). Chambre sociale, 1999-04-06,
Bulletin 1999, V, n° 159 (1), p. 116 (rejet), et l'arrêt cité.