

15 mars 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 04-41.935

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - cause - cause réelle et sérieuse - modification du contrat de travail - refus du salarié - licenciement économique - définition - origines économiques admises - contrat de travail, execution - modification - modification par un accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail - portée

Selon l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, dite " loi Aubry II ", lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du code du travail. Ces dispositions sont applicables à tout licenciement résultant d'un accord de réduction du temps de travail, que celui-ci ait été conclu en application de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000, à condition que les stipulations de l'accord soient conformes aux dispositions de cette dernière (arrêt n° 1, pourvoi n° 03-48.027). La lettre de licenciement doit comporter l'indication de cet accord à défaut de quoi celui-ci est sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 2, pourvoi n° 04-40.504) ; et le bien-fondé du licenciement doit être apprécié au regard des dispositions de cet accord (arrêt n° 3, pourvoi n° 04-41.935). En revanche, le licenciement prononcé en raison du refus par un salarié de la modification de sa rémunération proposée, non en application d'un accord collectif mais par suite d'une mise en oeuvre unilatérale dans l'entreprise de la réduction du temps de travail à 35 heures, constitue un licenciement pour motif économique (arrêt n° 4, pourvoi n° 05-42.946).

Texte de la décision

Moyens

Sur le moyen unique :

Motivation

Vu l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000 ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée le 27 novembre 1995 en qualité de chef de groupe commercial par la société Amitel, Mme X... a été licenciée par lettre recommandée du 1er février 2000 pour avoir refusé la modification de ses conditions de rémunération que lui proposait l'employeur en application d'un accord sur la réduction du temps de travail dans l'entreprise, signé le 23 décembre 1999 ;

Attendu que pour déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner la société Amitel à payer à Mme X... une somme à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le changement des conditions de rémunération des seuls commerciaux de l'entreprise, qui n'est qu'une résultante très partielle des dispositions adoptées pour assurer le passage du temps de travail de 39 heures à 35 heures, apparaît au contraire comme la conséquence de raisons économiques telles qu'explicitées dans le préambule du protocole d'accord, notamment en vue de l'amélioration de la marge de + 5 % pour parfaire le redressement économique et financier de la société dont le chiffre d'affaires est en progression depuis deux ans, et que l'employeur qui n'a pas, pour autant, usé de la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du Code du travail ne justifie nullement de la réalité des motifs économiques, au demeurant non explicités dans la lettre de licenciement ; que dans ces conditions, le licenciement fondé sur le seul refus de Mme X... de signer l'avenant au contrat de travail est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant que, selon l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de réduction de la durée de travail, son licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du Code du travail ;

Motivation

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus, au regard des seules dispositions de l'accord collectif de réduction du temps de travail, conformément au texte précité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que le licenciement de Mme X... ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et condamné la société Amitel à lui payer la somme de 59 000 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 21 janvier 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze mars deux mille six.

Documents de communication

Communiqué

[TÉLÉCHARGER \(C_2006_03_15_04-40.504.PDF - 221 KB\)>>](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de Lyon, 2004-01-21
21 janvier 2004

Textes appliqués

Code du travail L. 122-14 à L. 122-17, L212-3, L321-1, L321-1-2

Loi 2000-37 2000-01-19 art. 28-I, art. 30-II

Loi 98-461 1998-06-13