

15 mars 2006

Cour de cassation

Pourvoi n° 05-42.946

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, pris en ses deux premières branches :

Motivation

Attendu que M. X..., employé par la société Sopafom, s'est vu proposer le 29 novembre 1999 la modification de son contrat de travail consistant en une réduction de sa rémunération proportionnelle à la réduction de la durée du travail à 35 heures, décidée unilatéralement par l'employeur ; qu'ayant refusé, il a été licencié le 13 janvier 2000 au motif de son refus de la modification de son salaire suite à la réduction de l'horaire légal ;

Moyens

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 23 mars 2005), statuant sur renvoi après cassation (Soc. 24 mars 2004, pourvoi n° W 02-45.130), d'avoir décidé que le licenciement s'analysait en un licenciement pour motif économique, alors selon le moyen :

1) que d'une part, la loi ayant imposé à l'employeur la réduction de la durée du travail effectif à 35 heures par semaine sans lui imposer le maintien de la rémunération antérieure, le licenciement du salarié pour refus d'acceptation de la réduction proportionnelle de sa rémunération était causé par la loi, de sorte que viole les articles L. 212-1 bis et L. 212-3 dans leur rédaction alors applicable, ainsi que L. 321-1 du Code du travail, l'arrêt attaqué qui retient que le licenciement litigieux aurait eu un motif économique ;

2) que d'autre part, le licenciement du salarié prononcé en l'absence d'accord de réduction du temps de travail parce qu'il refuse une réduction de sa rémunération proportionnelle à la réduction de sa durée de travail effectif pour la ramener à la durée légale, a nécessairement la même nature de licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique que le licenciement prononcé pour la même cause dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail ; qu'il s'ensuit que viole les articles L. 122-14 à L. 122-17 et L. 321-1 du Code du travail, ainsi que L. 212-3, alinéa 2, du même Code, dans sa rédaction alors applicable, l'arrêt attaqué qui considère que le licenciement du salarié , prononcé en raison de son refus de toute diminution de sa rémunération proportionnelle à la réduction de sa durée de travail effectif pour la ramener à la durée légale, constitue un licenciement pour motif économique, pour la raison inopérante que la réduction du temps de travail de l'intéressé et son licenciement consécutif étaient intervenus en l'absence de tout accord de réduction du temps de travail ;

Motivation

Mais attendu que 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 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche du moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Sopafom aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Sopafom à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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 metz, 2005-03-23
23 mars 2005

Textes appliqués

Code du travail L122-14 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