

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 mars 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 341 F-D

Pourvoi n° P 21-10.147

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [W], épouse [E].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 15 octobre 2020.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 MARS 2022

Mme [K] [W], épouse [E], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 21-10.147 contre l'arrêt rendu le 17 avril 2019 par la cour d'appel de Montpellier (4e B chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société LPCR groupe, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Bernard Hémerly, Carole Thomas-Raquin, Martin Le Guerer, avocat de Mme [W], de la SARL Ortscheidt, avocat de la société LPCR groupe, après débats en l'audience publique du 26 janvier 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 17 avril 2019), Mme [W] épouse [E] a été engagée, le 29 août 2006, par la société LPCR Groupe, en qualité de lingère.
2. La salariée a été licenciée le 31 juillet 2013.
3. Elle a saisi la juridiction prud'homale, le 5 décembre 2013, afin de contester le bien-fondé de son licenciement et d'obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de confirmer son licenciement pour cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que, d'une part, le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu entraîne la modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la salariée, qui travaillait jusqu'alors, selon un horaire discontinu, du lundi au vendredi de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 12 heures 30 à 17 heures 30, s'est vue ordonner de travailler, du lundi au vendredi en alternance, selon un horaire continu de 6 heures à 14 heures, pour une période et de 11 heures à 18 heures, pour l'autre ; qu'en considérant, qu'il ne s'agissait pas là d'une modification du contrat de travail dès lors que ce changement n'entraînait aucun bouleversement de l'économie du contrat pour décider que le refus de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement quand de telles modifications entraînaient, pour la salariée, le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu avec des amplitudes horaires et des débuts et fin de service très différentes, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient, a violé l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 1232-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Selon ce texte, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.
6. Le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu ou d'un horaire fixe à un horaire variant chaque semaine selon un cycle entraîne une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.
7. Pour confirmer que le licenciement de la salariée reposait sur une cause réelle et sérieuse et la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt constate, par motifs propres et

adoptés, que la salariée travaillait du lundi au vendredi de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 12 heures 30 à 17 heures 30. Il retient que le 31 mai 2013, l'employeur l'a informée qu'à compter du 17 juin 2013 et suite à une réorganisation des tâches (linge, entretiens des locaux) les horaires de travail avaient changé pour les deux postes, qu'ils étaient répartis désormais sur deux horaires et par roulement pour les deux agents : horaire 1: 6 heures 00 à 14 heures 00, horaire 2 : 11 heures 00 à 18 heures 00. Il en déduit que ce changement horaire pouvait intervenir sans l'accord exprès de la salariée, ce dernier n'entraînant aucun bouleversement de l'économie du contrat et que le refus persistant du nouvel horaire constituait une cause réelle et sérieuse du licenciement.

8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait imposé à la salariée le passage d'un horaire fixe discontinu à un horaire continu variant chaque semaine suivant un cycle de deux semaines, ce dont elle aurait dû déduire l'existence d'une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il confirme le licenciement de Mme [W] épouse [E] pour cause réelle et sérieuse, déboute cette dernière de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et la condamne aux dépens d'appel et à payer à la société LPCR groupe la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 17 avril 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne la société LPCR groupe aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société LPCR groupe à payer à la SCP Bernard Hemery, Carole Thoma-Raquin, Martin Le Guerier la somme de 3 000 euros ;

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 seize mars deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bernard Hémerly, Carole Thomas-Raquin, Martin Le Guerier, avocat aux Conseils, pour Mme [W]

Mme [E] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé son licenciement pour cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1/ ALORS QUE, d'une part, le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu entraîne la modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la salariée, qui travaillait jusqu'alors, selon un horaire discontinu, du lundi au vendredi de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 12 heures 30 à 17 heures 30, s'est vue ordonner de travailler, du lundi au vendredi en alternance, selon un horaire continu de 6 heures à 14 heures, pour une période et de 11 heures à 18 heures, pour l'autre ; qu'en considérant, qu'il ne s'agissait pas là d'une modification du contrat de travail dès lors que ce changement n'entraînait aucun bouleversement de l'économie du contrat pour décider que le refus de la salariée constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement quand de telles modifications entraînaient, pour la salariée, le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu avec des amplitudes horaires et des débuts et fin de service très différentes, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient, a violé l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 1232-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE, d'autre part, le passage d'un horaire discontinu à un horaire continu entraîne la modification du contrat de travail qui ne peut être imposée au salarié, nonobstant toute clause contraire du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que la salariée, qui travaillait jusqu'alors, selon un horaire discontinu, du lundi au vendredi de 9 heures 30 à 11 heures 30 et de 12 heures 30 à 17 heures 30, s'est vue ordonner de travailler, du lundi au vendredi en alternance, selon un horaire continu de 6 heures à 14 heures, pour une période et de 11 heures à 18 heures, pour l'autre ; qu'en considérant, par motifs adoptés, qu'il ne s'agissait pas là d'une modification du contrat de travail dès lors que l'article 5 du contrat prévoyait que les horaires étaient définis selon un planning établi chaque mois en fonction des impératifs d'organisation, pour décider que le refus de la salariée de s'y plier était constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient, a violé l'article 1103 du code civil, ensemble l'article 1232-1 du code du travail.