



Arrêt du 15 mars 2006
Pourvoi n°04-40.504
Pourvoi n°04-41.935
Pourvoi n°05-42.946

L'application des lois du 13 juin 1998 , dite "loi Aubry 1" et du 19 janvier 2000 , dite "loi Aubry II", n'est pas sans soulever un certain nombre de difficultés génératrices d'un contentieux conséquent devant la chambre sociale. Celle-ci a donc décidé d'organiser une audience thématique sur certaines de ces difficultés liées en particulier aux dispositions des articles 28-I et 30-II de la seconde de ces lois .Quatre arrêts ont été rendus qui peuvent faire l'objet des observations suivantes :

Sur l'application de l'article 30 II de la loi du 19 janvier 2000

Cet article 30-II précise que le licenciement consécutif au refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail en application d'un accord collectif de réduction du temps de travail est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et soumis aux dispositions des articles L. 122-4 à L. 122-17 du code du travail, étant rappelé que selon l'article 30-I la seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

- La chambre a d'abord clairement indiqué dans l'arrêt n° 04-41.935 que le juge devait faire application de ce texte dès lors que la modification du contrat de travail refusée par le salarié résultait bien de l'application d'un accord collectif de réduction du temps de travail. Dans l'espèce, l'accord prévoyait expressément la modification du mode de rémunération des commerciaux. C'est donc à tort que la cour d'appel avait retenu la qualification de licenciement économique.

La chambre a ensuite précisé l'office du juge en indiquant qu'il lui appartenait de vérifier l'existence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement au regard des seules dispositions de l'accord de réduction du temps de travail. En présence d'un accord collectif qui a vocation à s'imposer à l'ensemble des salariés auxquels il s'applique, il appartient au juge de s'assurer que la modification du contrat de travail du salarié est bien une conséquence nécessaire de l'application de l'accord.

- Compte tenu de l'importance qui s'attache à la motivation de la lettre de licenciement qui doit mettre le salarié en mesure de connaître exactement les raisons de celui-ci, la chambre a décidé que la lettre de licenciement d'un salarié ayant refusé la modification de son contrat de travail proposée en application d'un accord de réduction du temps de travail, devait faire référence à cet accord (n° 04-40.504), faute de quoi le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle a donc approuvé la cour d'appel qui a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien qu'ayant écarté à tort l'application de l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, dès lors qu'elle avait constaté que la lettre de licenciement du salarié ne comportait aucune référence à l'accord de réduction du temps de travail.

- La chambre s'est enfin tenue à une interprétation stricte de l'article 30-II en refusant de faire application de cet article dans l'hypothèse où la modification du contrat de travail du salarié ne résultait pas d'un accord collectif de réduction du temps de travail, mais d'une décision unilatérale de l'employeur, peu important que cette décision ait été prise en application de dispositions légales comme le soutenait le pourvoi (n° 05-42.946).

En effet, il résulte tant du texte de la loi que des débats parlementaires que le législateur a souhaité faire un sort particulier aux ruptures du contrat de travail survenant en application d'un accord collectif de réduction du temps de travail. Il n'y avait donc pas lieu d'étendre ce régime à des ruptures intervenant dans un autre contexte. La chambre a donc rejeté le pourvoi qui tendait à traiter de manière similaire les licenciements consécutifs au refus d'une modification du contrat de travail qu'ils résultent d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord collectif de réduction du temps de travail. Elle a ainsi approuvé la cour d'appel, s'agissant d'une baisse de rémunération proportionnelle à la réduction du temps de travail, qui s'est située sur le terrain du licenciement économique.

Sur l'application de l'article 28-I de la loi du 19 janvier 2000

Cet article dispose que sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et qui sont conformes aux dispositions de la présente loi.

La chambre a eu à statuer dans une quatrième affaire (n° 03-48.027) sur la qualification du licenciement consécutif à une modification du contrat de travail intervenue en application d'un accord de réduction du temps de travail conclu au titre de la loi du 13 juin 1998, et refusée par le salarié.

La loi du 13 juin 1998 ne comportait aucune disposition relative à la qualification des licenciements consécutifs à des refus d'une modification du contrat de travail mise en œuvre à la suite d'un accord de réduction du temps de travail.

Devait-on, dans ces conditions, accepter des qualifications différentes (économique ou non, faute...) selon que l'accord était signé au titre de la loi du 13 juin 1998 ou de celle du 19 janvier 2000 ?

Soucieuse de la cohérence de la jurisprudence, la chambre a préféré s'appuyer sur la volonté explicite du législateur d'appréhender les deux lois comme un ensemble juridique articulé.

Ainsi c'est l'article 2 de la loi du 13 juin 1998 qui invitait les organisations d'employeurs et de salariés à négocier les modalités de réduction effective de la durée du travail adaptées aux situations des branches et des entreprises, l'article 13 de la loi prévoyant que le gouvernement présenterait un rapport d'application de la loi, mais aussi d'orientations, au Parlement au bout d'un an. C'est dans ce contexte que l'article 28-I de la loi du 19 janvier 2000 a eu pour objet de sécuriser les accords conclus au titre de la première loi, quand ils étaient conformes à la seconde.

La chambre a considéré qu'il convenait de faire application des dispositions de cette dernière loi aux situations juridiques créées par la mise en œuvre des stipulations contenues dans les accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998, dès qu'elle sont conformes à la loi du 19 janvier 2000.

On soulignera que la conformité des stipulations en cause à la deuxième loi est indispensable, la rédaction de l'article 28-I ne laissant aucun doute sur la volonté du législateur de ne sécuriser que les stipulations conformes à la loi du 19 janvier 2000.

D'ailleurs, c'est bien parce que lesdites stipulations sont conformes à la loi du 19 janvier 2000, qu'au-delà de leur sécurisation proprement dite, on peut appliquer aux situations qu'elles encadrent les dispositions que la loi nouvelle généralise.

En l'espèce (n° 03-48.027), la chambre a cassé l'arrêt de la cour d'appel qui avait considéré que l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000 n'était pas applicable à un licenciement intervenu à la suite d'une modification du contrat de travail résultant d'un accord de réduction de la durée du travail conclu en application de la loi du 13 juin 1998, refusée par le salarié.