

DANS CE NUMÉRO

Contrat de travail

Grève

Retraite

Rupture du contrat
de travail

DIMANCHE

Sunday / Sonntag
Domenica / Domingo
Zondag

20

79 886
PRINTEMPS

CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Quand une nouvelle répartition des horaires de travail est une modification du contrat de travail**

Le changement de la répartition des horaires ayant pour effet de priver le salarié de repos dominical constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié.

L'horaire de travail d'un salarié à temps complet et sa répartition relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur, et leur modification ne constitue qu'un changement des conditions de travail qui s'impose au salarié. Le refus d'une telle mesure est alors fautif, et justifie un licenciement. Il y a cependant des cas particuliers, où la modification de l'horaire est telle qu'elle emporte un bouleversement de l'économie du contrat. Il ne s'agit alors pas, pour l'employeur, d'opérer un simple aménagement de l'horaire de travail, mais de modifier la forme d'organisation du temps de travail. Dans une espèce jugée par la Cour de cassation le 2 mars 2011, le serveur d'un bar qui travaillait habituellement 35 heures par semaine réparties du lundi au vendredi de 9h à 16h, se voit notifier par son employeur de nouveaux horaires de travail ayant pour effet de le faire travailler du mercredi au dimanche. Le salarié refuse ces nouveaux horaires et demande le maintien de son emploi du temps. Il est alors licencié pour faute grave, et il saisit les prud'hommes. La cour d'appel estime le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, car la modification des jours de travail était justifiée par un impératif de fonctionnement. La Cour de cassation ne partage pas cette analyse, et elle estime que le salarié avait tout à fait droit de refuser cette nouvelle répartition de l'horaire de travail, qui avait pour effet de le priver de son repos dominical. Ainsi, même justifié par des impératifs sérieux de fonctionnement de l'activité, l'employeur ne peut imposer au salarié un changement des horaires de travail ayant pour effet de l'occuper le dimanche.

Soc., 2 mars 2011,
n° 09-43.223

GRÈVE

■ **L'emploi de travailleurs temporaires pour pallier une grève : un recours sous condition**

Le recours à des travailleurs temporaires pour effectuer, au-delà de leurs horaires habituels de travail, le travail de salariés grévistes, est prohibé, même si ces salariés temporaires ont été recrutés avant le début de la grève. Dans une espèce jugée par la Cour de cassation le 2 mars 2011, une société employait des travailleurs temporaires pour s'acquitter de certaines tâches ; puis une grève survient, et la société augmente l'amplitude des horaires des travailleurs temporaires, afin que soit accompli le travail des grévistes. Cela n'empêche pas que le « glissement de poste » entre grévistes et non-grévistes soit toujours autorisé ; mais en l'espèce il n'y avait pas un simple glissement mais une augmentation des horaires pour pallier l'absence due aux grèves. Le recours aux travailleurs temporaires est donc toujours possible, en cas de grève, s'ils ont été embauchés avant la grève, et que leur charge de travail reste identique. Le contraire équivaldrait à recourir à ce type de contrat afin de priver l'action collective de son efficacité, ce qui est prohibé par la loi.

Soc., 2 mars 2011,
n° 10-13.634

RETRAITE

■ **Régimes spéciaux de mise à la retraite : discrimination à raison de l'âge**

La Cour de cassation, par deux arrêts du 16 février 2011, vient de marquer sa volonté d'opérer un contrôle strict des différences de traitement fondées sur l'âge. Dans ces deux espèces, étaient tout particulièrement en cause les régimes dérogatoires de mise à la retraite applicables dans de nombreuses entreprises à statut, autorisant l'employeur à mettre en œuvre ce mode de rupture du contrat de travail lorsque le salarié a atteint un âge inférieur à celui prévu par le Code du

TRAVAIL





travail. La Cour de cassation rappelle qu'au regard de l'article 6, § 1^{er}, de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Soc., 16 février 2011,
n^{os} 09-72.061 et 10-10.465



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Baisse d'activité économique et énoncé du motif économique dans la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables. La lettre devra donc viser une des quatre causes autonomes et distinctes de licenciement pour motif économique reconnues à ce jour (difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise, cessation d'activité), et ses conséquences pour l'emploi du salarié. Dans un arrêt du 16 février 2011 (n^o 09-72.172), la Cour de cassation avait à dire si l'énonciation dans la lettre d'une baisse de l'activité économique satisfaisait à cette obligation. Elle répond à cette question par la négative. Si la baisse de l'activité de l'entreprise est bien à l'origine de difficultés économiques, ce sont ces dernières, expressément, qu'il s'agira de mentionner.

Toutefois, il est possible de viser une baisse d'activité en l'étayant par des « faits précis et matériellement vérifiables », comme l'énonce la Cour de cassation dans une seconde décision du 16 février 2011 (n^o 10-10-110). En l'espèce, si les difficultés économiques n'étaient pas expressément visées, la lettre de licenciement exposait un ensemble de faits explicites (chute du nombre de dossiers de crédits permanents affectés à la salariée par exemple). La Cour précise qu'il appartenait au juge de « vérifier l'existence de difficultés économiques résultant de cette baisse d'activité ».

Au final, retenons qu'il semble bien plus prudent de viser prioritairement une des causes autonomes de licenciement pour motif économique reconnues à ce jour.

■ Convocation à l'entretien préalable par Chronopost

L'employeur peut envoyer une convocation à l'entretien préalable de licenciement par Chronopost, ce mode d'envoi permettant de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre. La validité de ce mode de transmission d'une convocation, non évoqué par le code du travail pouvait pourtant être mise en doute. La Cour de cassation vient d'affirmer que l'envoi par Chronopost ne remettait pas en cause la validité de la procédure. En effet, la notification prévue par l'article L. 1232-2 du Code du travail (remise en mains propres ou lettre recommandée), n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation. Aussi la procédure est-elle respectée dès lors que le procédé d'envoi du courrier permet d'établir très clairement la date de réception de la convocation, ce qui est le cas de l'envoi par Chronopost.

■ Un licenciement disciplinaire ne peut être fondé sur la vie privée du salarié

En matière de faute du salarié et de licenciement, la Cour de cassation opère une distinction selon que le fait fautif a été commis soit à l'encontre des obligations contractuelles du salarié dans le cadre de l'entreprise, soit dans le cadre de sa vie privée. Dans ce second cas, le salarié bénéficie *a priori*, grâce à l'article 9 du Code civil, d'une immunité pour les actes relevant de sa vie personnelle, à moins que la révélation du fait fautif n'entraîne des troubles objectifs dans l'entreprise. Lorsque le comportement du salarié crée un tel trouble, compte tenu des fonctions du salarié et de la finalité de l'entreprise, le salarié peut voir son contrat de travail rompu, le trouble devant être objectif. La Cour de cassation rappelle ces solutions dans un arrêt du 9 mars 2011 : le fait relevant de la vie personnelle du salarié qui occasionne un trouble au sein de l'entreprise (en l'espèce le directeur général d'une radio publique avait publié un livre qui avait donné lieu à débat, en raison de propos jugés comme assimilés à de la « propagande antisémite ») ne peut donner lieu à sanction disciplinaire ; il ne peut conduire qu'à une mesure destinée à mettre fin au trouble, à savoir la rupture du contrat de travail.

Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.

Soc. 16 février 2011,
n^{os} 09-72.172 et 10-10.110



Soc. 8 février 2011,
n^o 09-40.027



Soc. 9 mars 2011,
n^o 09-42.150

