

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 26 septembre 2012

N° de pourvoi: 11-18410

Non publié au bulletin

Rejet

M. Linden (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, SCP Roger et Sevaux, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 25 février 2011), que M. X... a été engagé le 5 février 1999 par la société Lacaussade en qualité de pompiste, sans contrat de travail écrit ; que, l'employeur lui a proposé le 2 mars 2007 de nouveaux horaires de travail que l'intéressé a refusés, comme il a ensuite refusé de signer un nouveau contrat de travail comportant les horaires litigieux ; que le salarié, licencié le 2 avril 2007 pour impossibilité de créer des heures adaptées à ses besoins et son impossibilité de travailler aux heures imposées par l'entreprise, a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer au salarié une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1°/ qu' appartient au salarié demandeur qui prétend que l'avenant qu'il refuse de signer constitue une modification de son contrat de travail d'en apporter la preuve ; qu'en se bornant, pour juger que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, à se fonder sur la circonstance que l'employeur avait modifié le contrat de travail en étendant la répartition de l'horaire de travail du salarié au dimanche, sans par ailleurs avoir constaté que ce dernier établissait que jusqu'alors, il ne travaillait pas le dimanche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1232-1 du code du travail, ensemble les articles 1315 du code civil et 9 du code de procédure civile ;

2°/ que le changement de la répartition des jours de travail entre les jours de la semaine, à l'exception du dimanche, ne constitue pas une modification du contrat de travail, sauf si les parties ont fait des horaires de travail, par une clause claire et précise du contrat, une condition de leur engagement ; qu'en énonçant encore que l'employeur avait cherché à obtenir le consentement de l'intéressé sur la modification d'horaires ce dont il résultait, selon elle, qu'il savait qu'il modifiait le contrat de travail du salarié, la cour s'est fondée sur une circonstance inopérante violant ainsi les articles L. 1221-1, L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne

lui était pas demandée, ayant constaté que le changement de répartition de l'horaire de travail avait pour effet de priver le salarié d'une partie du repos dominical et que l'employeur avait sollicité son accord pour modifier ses horaires de travail, en a exactement déduit qu'il s'agissait d'une modification du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lacaussade aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile et l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Lacaussade à payer à M. X... la somme de 100 euros et à la SCP Alain-François Roger et Anne Sevaux la somme de 2 400 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six septembre deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils, pour la société Lacaussade.

La société Lacaussade fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée, en conséquence, à payer à ce dernier la somme de 8.500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE l'acte de cession en date du 25 avril 2006 ne mentionne aucune condition particulière concernant les horaires négociés entre le salarié et son ancien employeur ; que ce dernier ne peut non plus par une simple attestation faire valoir une situation qu'il ne s'est pas lui même imposée auparavant en négligeant de contractualiser les horaires litigieux et qui est aussi contraire à ce qu'il indiquait en février 2008 au directeur commercial de Total Réunion sur l'absence de conditions particulières pour ses salariés ; que son témoignage est donc écarté à ce titre ; que dans ces conditions, la rupture du contrat de travail fondée, selon les termes de la lettre de licenciement fixant les limites du litige, sur l'impossibilité de créer des heures adaptées aux besoins du salarié et sur l'impossibilité de travailler aux heures imposées par l'entreprise constitue une modification des conditions de travail dont le refus par le salarié peut être l'occasion d'un licenciement si le motif ayant conduit l'employeur à envisager cette modification est légitime ; que cependant, la nouvelle répartition horaire sur tous les jours calendaires de la semaine, y compris le dimanche de 6 h 30 à 13 h 00 lors de la première quinzaine du mois, puis de 13 h 00 à 19 h 30 durant la seconde quinzaine du mois modifie le contrat de travail en étendant la répartition de l'horaire de travail le dimanche après-midi ; que de surcroît, par lettre en date du 2 mars 2007, la nouvelle gérante proposait une modification d'horaire au salarié et demandait son accord, soulignant qu'un refus de sa part « déboucherait sur une procédure de licenciement économique », ce qui révèle que la gérante n'ignorait pas qu'elle modifiait un élément du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ; qu'il incombe dans ce cas à l'employeur de justifier du motif l'ayant conduit à modifier ainsi le contrat de travail ; qu'or, aucun motif légitime justifiant la nécessité pour le nouvel employeur de modifier dans cette proportion les horaires du salarié n'est avancé, ce qui a pour conséquence de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QU'il appartient au salarié demandeur qui prétend que l'avenant qu'il refuse de signer constitue une modification de son contrat de travail d'en apporter la preuve ; qu'en se bornant, pour juger que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, à se fonder sur la circonstance que l'employeur avait modifié le contrat de travail en étendant la répartition de l'horaire de travail du salarié au dimanche, sans par ailleurs avoir constaté que ce dernier établissait que jusqu'alors, il ne travaillait pas le dimanche, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1232-1 du code du travail, ensemble les articles 1315 du code civil et 9 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE le changement de la répartition des jours de travail entre les jours de la semaine, à l'exception du dimanche, ne constitue pas une modification du contrat de travail, sauf si les parties ont fait des horaires de travail, par une clause claire et précise du contrat, une condition de leur engagement ; qu'en énonçant encore que l'employeur avait cherché à obtenir le consentement de l'intéressé sur la modification d'horaires ce dont il résultait, selon elle, qu'il savait qu'il modifiait le contrat de travail du salarié, la cour s'est fondée sur une circonstance inopérante violant ainsi les articles

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion , du 25 février 2011