TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL

FICHE 5 : L'ÉVOLUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL (MODIFICATION, SUSPENSION, RUPTURE)

Documents

1/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 novembre 2011

2/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 23 février 2005

3/ Arrêt de chambre sociale de la Cour de cassation du 3 février 2010

4/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 15 septembre 2010

5/ Arrêt de chambre sociale de la Cour de cassation du 29 mai 2001

Exercices :

- analysez brièvement les arrêts reproduits
- cas pratique

Document 1 : Cass. soc., 3 nov. 2011

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 13 décembre 2000 par la société Gsf Orion en qualité d'agent de service à temps plein ; que travaillant sur un site du lundi au vendredi de 5 heures 30 à 10 heures et de 15 à 17 heures ainsi que le samedi de 7 heures 30 à 10 heures, elle a été affectée sur deux sites par courrier du 6 novembre 2008 selon la répartition de l'horaire de travail suivante : du lundi au jeudi de 15 heures à 17 heures 30 et de 18 heures à 21 heures, le vendredi de 12 heures 30 à 15 heures et de 16 heures à 21 heures et le samedi de 10 heures à 12 heures 30 et de 17 heures à 20 heures ; qu'ayant refusé ces nouveaux horaires qui, selon elle, représentaient un bouleversement de ses conditions de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que si, en principe, une nouvelle répartition du travail sur la journée ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du seul pouvoir de direction de l'employeur, il n'en est pas ainsi lorsque, pour suite de cette nouvelle répartition, le rythme de travail du salarié est totalement bouleversé ; qu'en

substituant du lundi au vendredi à des horaires de travail majoritairement du matin avec coupure à midi et horaire limité à deux heures en milieu d'après-midi, un horaire exclusivement l'après-midi jusqu'à 21 heures, sans interruption et en augmentant les horaires de travail à effectuer le samedi à cinq heures et demie, se terminant à 20 heures, la société a imposé à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail caractérisant une modification du contrat de travail ; que par suite, l'accord de la salariée sur cette modification devait être recueilli par l'employeur ; qu'en lui imposant sans avoir obtenu son accord cette nouvelle organisation de son travail la société a manqué à ses obligations contractuelles ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser si le changement d'horaire portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée aux torts exclusifs de l'employeur, l'arrêt rendu le 21 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Document 2 : Cass. soc., 23 févr. 2005

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 janvier 2003) que M. Y... X... a été embauché le 12 avril 1999 par la société CVA transports en qualité de chauffeur poids-lourds ; qu'il a été affecté à la ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne ; que, le 13 mars 2001, l'employeur lui a indiqué qu'à compter du 19 mars suivant, il serait affecté à la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse ; que le salarié a été licencié pour faute grave, le 31 mars 2001, pour avoir refusé cette nouvelle affectation ; que M. Y... X... soutenant que celle-ci n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et que son licenciement était dès lors sans cause réelle et sérieuse, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen, pris en ses trois premières branches :

Attendu que M. Y... X... reproche à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) que constitue une modification du contrat de travail et non un simple changement des conditions de travail dépendant du seul pouvoir de direction de l'employeur, le changement de circuit d'un chauffeur poids-lourd lorsqu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat ; qu'en l'espèce, M. Y...

X... était donc en droit de refuser le changement de son circuit dès lors qu'il lui imposait dorénavant d'être loin de sa famille du lundi au vendredi et modifiait ainsi l'économie de son contrat de travail ; qu'en considérant le contraire, au motif qu'il s'agissait uniquement d'une modification des conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en vertu de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale ; que selon l'article L. 120-2 du Code du travail, une restriction à ce droit par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ; qu'en s'abstenant de vérifier cette double condition, alors pourtant que M. Y... X... avait refusé le changement de son trajet précisément à raison des bouleversements qu'entraînait pour sa vie privée et familiale le fait d'être absent de son domicile du lundi matin au vendredi soir, la cour d'appel a violé les textes précités ;

3) qu'en toute hypothèse, à supposer même que l'employeur pouvait imposer un changement de trajet à son salarié, M. Y... X... a rappelé dans ses écritures d'appel (p. 5, 7) qu'en l'absence d'une clause de mobilité prévue par le contrat de travail, le changement du lieu de travail doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise ; qu'en se bornant à relever qu'en l'absence d'une clause contractuelle prévoyant un certain parcours à effectuer par ce salarié, l'employeur pouvait l'affecter à tout autre trajet, sans rechercher si ce changement, qui affectait sérieusement la vie familiale et personnelle du salarié, avait une quelconque nécessité pour l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que les énonciations des juges du fond font apparaître que l'employeur avait seulement modifié les conditions de travail du salarié ; qu'en sa première branche, le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

Attendu, ensuite, que la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que les deuxième et troisième branches du moyen sont, dès lors, sans fondement ;

[...]

Document 3 : Cass. soc., 3 févr. 2010

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 janvier 2008), que Mme X... a été engagée à temps partiel, le 20 novembre 2000, en qualité d'employée de cafétéria, par la société Casino cafétéria Chatou, son contrat prévoyant à la suite d'un avenant qu'elle pourrait être affectée dans tout établissement Casino situé dans la ville de Chatou ou dans les localités limitrophes ; que, le 1er février 2003, le magasin Casino de Chatou a été cédé à la société Leader Price Chatou qui a fermé l'établissement pour y effectuer des travaux, les salariés qui y étaient affectés, dont Mme X..., cessant momentanément de travailler tout en continuant à être payés ; que, le 29 août 2003, le nouvel employeur a fait connaître à Mme X... qu'elle devrait reprendre son travail à partir du 1er septembre suivant au magasin Leader Price de Saint-Denis et qu'elle occuperait à nouveau son poste de travail à Chatou, dès la fin des travaux ; qu'ayant refusé cette affectation, la salariée a été licenciée pour faute grave, par lettre recommandée du 25 septembre 2003 lui reprochant son absence injustifiée depuis le 1er septembre 2003, malgré deux mises en demeure ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que la société Leader Price fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement de Mme X... sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à lui verser à ce titre diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une affectation ne perd pas son caractère temporaire du seul fait que l'employeur n'a pas déterminé de façon précise, au moment où il a informé le salarié de sa décision de l'affecter provisoirement sur un autre lieu de travail, la durée de ladite affectation ; que la cour d'appel a constaté que par courrier du 29 août 2003, la société indiquait à Mme X... qu'elle reprendrait son poste de travail "au magasin de Chatou dès la fin des travaux" et que les salariés de ce magasin ont été de retour sur le site le 16 octobre 2003 ; qu'il résultait de ces constatations que l'affectation de Mme X... à Saint-Denis était temporaire, peu important que la société Leader Price Chatou n'ait pu, au moment où elle informait la salariée de cette affectation provisoire, déterminer avec précision sa durée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1, alinéa premier, du code du travail, devenu l'article L. 1221-1, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en ne recherchant pas si l'employeur pouvait connaître avec précision la durée des travaux effectués dans le magasin de Chatou au moment où il a informé Mme X... de son détachement temporaire, et donc en n'établissant pas en quoi l'absence de précision au moment de l'information du salarié du déplacement occasionnel qui lui était imposé était fautive, faute qui aurait privé la société Leader Price Chatou de son droit d'exiger de Mme X..., au titre de son pouvoir de direction, qu'elle aille travailler temporairement dans un magasin situé à Saint-Denis, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3°/ que pour dire le licenciement de l'intéressée sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail transféré avait été modifié le 14 novembre 2002 par un avenant aux termes desquels "dans le cadre de l'évolution de votre situation professionnelle, ou de la préservation de votre emploi, vous pourrez être affectée dans l'un ou l'autre des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération, ou dans les localités limitrophes" et en a déduit que Mme X... ne pouvait dès lors être affectée que dans une structure située soit à Chatou soit dans les localités limitrophes, sans distinguer selon la durée de l'affectation en question ; qu'en statuant ainsi, cependant que la clause visait les hypothèses d'évolution de la situation professionnelle de l'intéressée ou de la préservation de son emploi, ce dont il ressortait clairement et nécessairement, comme le soutenait la société dans ses conclusions, qu'elle ne s'appliquait qu'à des affectations définitives et non à des affectations provisoires, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ que le déplacement occasionnel du salarié ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise, au regard des fonctions exercées par le salarié ; qu'une clause délimitant les zones au sein desquelles le salarié peut être amené à travailler n'empêche donc pas l'employeur d'user de son pouvoir de direction en affectant temporairement ledit salarié hors de ces zones, dès lors que cette affectation est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; qu'en ne recherchant pas si la décision de faire travailler Mme X... de façon provisoire au sein d'un magasin situé à Saint-Denis était justifié par l'intérêt de l'entreprise, notamment en raison de l'impossibilité d'affecter les salariés au magasin de Chatou durant les travaux qui y intervenaient et de l'objectif de formation sur les techniques de vente de l'enseigne Leader Price, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1, alinéa premier, du code du travail, devenu l'article L. 1221-1 et l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ;

Et attendu qu'ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la cour d'appel a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Document 4 : Cass. soc. 15 sept. 2010

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :
Vu l'article L. 1225-4 du code du travail interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92 / 85 du 19 octobre 1992 ;
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société des Publications du Courrier de l'Ouest, à compter du 1er décembre 2003, en qualité de contrôleur de gestion ; que le 1er août 2005, elle a été placée en arrêt maladie puis en congé de maternité du 15 août au 3 décembre 2005 ; qu'entre le 5 et 30 décembre 2005, elle a bénéficié de congés annuels et a repris ses fonctions le 2 janvier 2006 ; que le 4 janvier 2006, elle a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement qui lui a été notifié pour insuffisance professionnelle le 27 janvier 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir prononcer la nullité de la rupture et se voir accorder des dommages-intérêts ;
Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que le seul fait qu'un éventuel licenciement ait pu être évoqué à l'occasion de la réunion du 18 décembre 2005 avec le directeur des ressources humaines de la société, ne peut valoir licenciement verbal ni même manoeuvre préparatoire, que la présence du nom de son remplaçant dans l'organigramme de la société pendant son congé de maternité ne peut faire davantage la preuve de cette rupture ;
Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier comme elle y était invitée, si l'engagement d'un salarié durant le congé de maternité de l'intéressée n'avait pas eu pour objet de pourvoir à son remplacement définitif, de sorte qu'il caractérisait une mesure préparatoire à son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la seconde branche du moyen :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

Document 5 : Cass. soc. 29 mai 2001

Attendu que M. X... a été embauché le 1er mars 1989 par la société Dubois en qualité de directeur administratif et financier ; qu'il a cessé son travail le 3 novembre 1995, date à laquelle les parties ont conclu une transaction ;
Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;
Sur le second moyen :
Attendu que la société Dubois couvertures fait encore grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail de M. X... ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° qu'il résulte de l'article L. 122-14-3 du Code du travail que si la perte de confiance n'est pas en soi une cause de licenciement, elle justifie en revanche la rupture du contrat de travail si elle est fondée sur des éléments objectifs ; qu'il ressort des propres constatations de la cour d'appel que M. X..., qui était directeur administratif et financier de la société Dubois couvertures et secondait son président-directeur général, avait la responsabilité de la gestion courante et de la comptabilité de cette société et que cette dernière avait

constaté de multiples anomalies de la comptabilité, qui ont donné lieu à des redressements et des rappels, ainsi que des omissions de règlement de factures et de réponse à des courriers ; que ces faits, qui ont été relevés par la cour d'appel et ne sont pas discutés, sont des faits objectifs qui démontrent une mauvaise gestion administrative et comptable dont il s'évince nécessairement une perte de confiance du dirigeant envers le responsable des services chargés de cette gestion ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article susvisé ;
2° que l'employeur de M. X... avait fait valoir dans ses écritures d'appel que ce dernier avait à de nombreuses reprises été mis en garde ce qui est attesté par des courriers de 1992 et 1993 pour la mauvaise exécution de son travail, qu'il s'agisse de son refus d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, de son absence de relances clients, d'émissions de factures mettant en cause la sincérité du bilan ou encore de l'absence volontaire de réponse à des courriers et à des enquêtes ; que la cour d'appel ne pouvait décider que le licenciement n'avait pas de cause réelle et sérieuse sans s'expliquer, comme l'y invitait l'employeur de M. X..., sur les reproches antérieurs dont ce dernier avait fait l'objet ; qu'en refusant pourtant de répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;
Mais attendu que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; que seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur ;
Et attendu qu'ayant estimé que les anomalies de gestion reprochées au salarié n'avaient pas un caractère suffisamment sérieux pour constituer une cause de licenciement, la cour d'appel, qui n'avait pas à rechercher si ces anomalies avaient pu altérer la confiance de l'employeur, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Cas pratique

Sheldon Cooper dirige The Big Brother Technology (TBBT), une petite société spécialisée dans le domaine informatique. Il rencontre actuellement quelques difficultés avec certains de ses collaborateurs, un couple d’employés, Howard Wolowitz et son épouse Bernadette.

En effet, Howard a utilisé à des fins personnelles un bras robotisé conçu par son entreprise et qui était en démonstration dans le hall d’accueil des clients. Le matériel est à présent inutilisable, et Sheldon souhaite sanctionner Howard en le mutant dans une ville située à 800 kilomètres de là, où la société TBBT dispose d’un établissement. Sheldon ne voit aucun obstacle, puisque Howard l’a bien mérité et qu’il ne changerait pas d’entreprise. Néanmoins, il craint que Howard n’accepte pas sa mutation, puisque Bernadette vient de partir en congé maternité.

Pour simplifier le problème, Sheldon se demande s’il ne devrait pas licencier Bernadette, de sorte que les deux époux pourraient simplement déménager, d’autant plus que Bernadette vient de révéler sur un réseau social public le contenu d’un projet de contrat crucial pour l’avenir de l’entreprise. Quel est votre avis sur les projets de Sheldon ?