

Conséquences d'un aménagement de l'horaire de travail

Anne-Sophie Chrétien-Lesschaeve

La jurisprudence née de la distinction faite entre le changement des conditions de travail, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, et la modification du contrat nécessitant l'accord du salarié, est en constante évolution. En témoigne le présent arrêt *Durandal* rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 17 oct. 2000 à propos d'un aménagement de l'horaire de travail.

Un employeur avait supprimé la pause de midi, se heurtant ainsi au refus d'une mère de famille, travaillant à temps partiel, de poursuivre l'exécution de son contrat. Les juges du fond, ayant assimilé cet aménagement de l'horaire quotidien à un simple changement des conditions de travail, ont qualifié de faute grave le refus de la salariée. La Cour de cassation répond au pourvoi de cette dernière en deux temps. Elle approuve d'abord la cour d'appel d'avoir qualifié ainsi la mesure patronale, mais elle prend ensuite en considération la vie personnelle de la salariée pour atténuer sa faute.

Notons que cette décision a été prise « en l'état du texte applicable ». La Cour n'est à ce sujet pas très explicite : les dispositions (relatives au délai-congé et à l'indemnité minimum de licenciement) que l'on trouve au visa n'ont pas de rapport avec le premier principe énoncé. On devine que les juges font allusion à l'ancien art. L. 212-4-3 c. trav., lequel a été modifié par la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janv. 2000 (D. 2000, Lég. p. 100). Celle-ci protège désormais le salarié à temps partiel « en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée ». Nul doute qu'en application de la législation actuelle, la décision de la Cour de cassation aurait donc été différente.

Pour autant, la portée de l'arrêt ici commenté n'en est pas réduite à néant. En effet, le principe énoncé s'applique à tous ceux qui ne sont pas protégés en la matière par la nouvelle loi Aubry, c'est-à-dire notamment, à tous les travailleurs à temps plein. Cette décision s'inscrit alors dans la parfaite continuité de celle rendue quelques mois plus tôt par la Cour de cassation, selon laquelle « le changement d'horaire consistant dans une nouvelle répartition de l'horaire au sein de la journée, alors que la durée du travail et la rémunération restent identiques, constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise et non une modification du contrat de travail » (Cass. soc., 22 févr. 2000, D. 2000, Somm. p. 377, obs. T. Aubert-Monpeyssen). Nous pouvions être surpris à la lecture de ce dernier principe de ne pas voir les juges ménager explicitement la possibilité pour les parties de contractualiser l'horaire de travail. Réparation est faite. L'employeur et son salarié peuvent parfaitement se mettre d'accord pour faire rentrer cet élément dans le champ contractuel. Reste qu'« à défaut d'une clause contractuelle expresse », la Cour de cassation paraît bien instaurer une présomption irréfragable de non-contractualisation des horaires de travail : le salarié ne pourra pas prouver qu'il s'est mis d'accord avec l'employeur pour bénéficier d'une pause le midi, l'existence de cette pause ayant été déterminante de son consentement lors de la conclusion du contrat de travail. Le silence n'est pourtant pas synonyme d'absence de volonté. Ne peut-on prendre en compte des intentions tacites ou implicites ?

Quoi qu'il en soit, l'arrêt du 17 oct. 2000 retient l'attention pour une autre raison. Si les juges paraissent bien décidés à ignorer l'atteinte portée à la vie personnelle du salarié pour déterminer la nature de l'initiative hiérarchique (modification du contrat, ou changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur), ils y font en revanche désormais référence pour qualifier la faute du salarié qui refuse de se plier à un changement de ses conditions de travail.

Après avoir assimilé à une faute grave, de manière systématique, l'attitude des salariés réfractaires, la Cour de cassation avait déjà accepté d'infléchir sa jurisprudence, lorsque les circonstances du changement des conditions de travail l'y encourageaient (Cass. soc., 3 avr. 1997, RJS 5/97, n° 523 et 4 juin 1998, JCP éd. E 1999, p. 37, note C. Puigellier ; D. 1999, Somm. p. 35, obs C. Boissel¹). Cette fois-ci, ce sont des obligations familiales qui vont permettre à la salariée d'obtenir l'atténuation de sa faute. Les droits de la personne (cf. art. L. 120-2 c. trav.) sont ainsi implicitement mis en avant (V. à ce sujet P. Waquet, Le pouvoir de direction et les libertés des salariés, Dr. soc. 2000, p. 1051). Certes, la salariée a un devoir d'obéissance, mais elle a aussi un « droit à une vie familiale normale ». Il n'y a aucune raison pour qu'elle soit « privée de ses indemnités du seul fait qu'elle encourt la responsabilité de la rupture » (Y. Chauvy, Dr. soc. 1992, p. 823). On peut toutefois se demander si c'est l'atteinte à la vie familiale ou plus généralement à la situation personnelle de la salariée qui a conduit la Cour de cassation à atténuer sa faute. Deux autres arrêts récents incitent à retenir la seconde hypothèse (Cass. soc., 2 févr. 2000, n° 97-42.090, et 17 oct. 2000, n° 98-42.264). Pourtant, la solution aurait-elle été la même si la pause supprimée avait été destinée par exemple à la pratique d'un sport ? Quels éléments de la vie personnelle du salarié pourront être considérés par les juges comme dignes d'être pris en compte pour apprécier sa faute ? L'avenir nous le dira sûrement...

Mots clés :

CONTRAT DE TRAVAIL * Rupture * Licenciement * Modification substantielle du contrat de travail * Horaire de travail * Modification * Faute grave * Horaire de travail * Modification