



La possibilité de refuser de travailler le dimanche

Par Antoine Ferreira

Dans une affaire, un salarié a été engagé le 1^{er} novembre 1994 en tant que serveur par une société exploitant un fonds de commerce de restaurant. Son jour de repos était alors le dimanche, jour de fermeture du restaurant.

Le 30 mai 2006, l'employeur a notifié au salarié ses nouveaux jours de travail, à savoir le dimanche en lieu et place du mardi, nouveau jour de fermeture du restaurant.

Le salarié a refusé cette modification, il a donc été licencié pour faute le 28 juillet 2006.

La Cour d'appel a estimé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse. Elle a tout d'abord constaté que le salarié ne travaillait pas le dimanche. Puis elle a en déduit que le contrat de travail ne faisait nullement état des jours travaillés et des jours de repos et il n'y avait aucun accord des parties à ce propos. L'employeur conservait alors la faculté de les modifier pour des motifs d'organisation ou de gestion. Le refus du salarié était donc sans motif légitime.

Les juges ont estimé que la nouvelle répartition des jours de travail avait pour effet de priver le salarié du repos dominical. Cela constituait donc une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser.

Ce qu'il faut retenir : Toute modification sur le choix des jours du repos hebdomadaire nécessite l'accord du salarié.

Ainsi, lorsqu'une modification entraîne la suppression du repos dominical, qu'un jour de repos hebdomadaire est décalé sur une autre journée, il s'agit d'une modification du contrat de travail nécessitant l'accord préalable du salarié (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 mars 2011, n° 09-43223).

En effet, la modification d'un élément essentiel du contrat de travail ne peut être imposée par l'employeur, mais seulement proposée au salarié concerné. En cas de refus de ce dernier, il appartient à l'employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 janvier 2012, n° de pourvoi : 10-17085

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 18 janvier 2012

N° de pourvoi: 10-17085

Non publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu selon l'arrêt attaqué que M. X... a été engagé le 1er novembre 1994 en qualité de serveur par la société Le Bangkok, exploitant un fonds de commerce de restaurant; que son jour de repos était alors le dimanche, jour de fermeture du restaurant ; que par courrier du 30 mai 2006, l'employeur a notifié au salarié ses nouveaux jours de travail, à savoir le dimanche en lieu et place du mardi, nouveau jour de fermeture du restaurant ; qu'à la suite de son refus, le salarié a été licencié pour faute le 28 juillet 2006 ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir constaté qu'initialement, le salarié ne travaillait pas le dimanche, retient que le contrat de travail ne faisait nullement état des jours travaillés et des jours de repos et qu'il n'était justifié d'aucun accord des parties à ce propos, que l'employeur conservait alors la faculté de les modifier pour des motifs d'organisation ou de gestion, et que le refus du salarié était sans motif légitime ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la nouvelle répartition des jours de travail avait pour effet de priver le salarié du repos dominical, ce qui constituait une modification de son contrat de travail qu'il était en droit de refuser, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 mai 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion ; 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 Saint-Denis de la Réunion, autrement composée ;

Condamne la société Le Bangkok aux dépens de l'instance ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile et l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, la condamne à payer la somme de 181,46 euros à M. X... et 2 000 euros à la SCP Masse-Dessen et Thouvenin ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement reprend, en premier lieu, des refus de servir la clientèle ayant fait l'objet des avertissements décernés les 03 mai et 16 juin 2006 puis relève les absences injustifiées de Monsieur X... les 02, 09, 16 et 23 juillet ; que les refus de servir, qui ne sont d'ailleurs justifiés par aucune pièce, ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire par les avertissements précités et ne peuvent alors fonder la rupture du contrat ; que la lettre de licenciement ne visant aucune réitération de ce chef pour un nouveau refus postérieur au second avertissement, l'employeur n'est pas fondé à invoquer cet aspect réitératif ; qu'il ne subsiste alors comme motif de licenciement que les absences du mois de juillet ; que celles-ci sont relatives à des dimanches ; que par un courrier du 30 mai 2006, l'employeur a notifié à Monsieur X... la fermeture du restaurant le mardi au lieu du dimanche ; que cette décision de gestion est fondée sur la situation économique ; que si ce courrier est intitulé "avenant au contrat de travail", il n'en a pas la valeur, la signature ou l'accord du salarié n'étant nullement demandé ; que Monsieur X... a néanmoins refusé cette modification de l'organisation du travail au motif qu'il avait accepté l'emploi en raison de cette fermeture de rétablissement le dimanche (courrier du 08 juin) ; que pour autant, le contrat de travail signé des parties ne fait nullement état des jours travaillés ou des jours de repos et il n'est justifié d'aucun accord des parties à ce propos ; que l'employeur conservait alors la faculté de les modifier pour des motifs d'organisation ou de gestion comme en l'espèce ; que cette modification du jour de fermeture concerne tout le personnel et Monsieur X... ne peut alors se considérer comme personnellement visé par cette mesure ; que par ailleurs, le fait qu'en novembre suivant, le dimanche soit redevenu le jour de repos reste sans lien avec le départ du salarié ; qu'il en résulte que Monsieur X... a refusé la modification de l'organisation du travail sans motif légitime ; que l'employeur a attendu quatre absences avant d'engager la procédure disciplinaire et a donc fait preuve d'une patience plus que suffisante ; que l'insubordination caractérisée de Monsieur X... est alors retenue ; que sa gravité est suffisante pour constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

1/ ALORS QUE le licenciement d'un salarié ayant refusé une modification unilatérale de son contrat de travail est sans cause réelle et sérieuse ;

qu'en adressant au salarié un avenant à son contrat de travail aux termes duquel il lui a notifié le changement de son jour de repos sans lui demander son accord, l'employeur lui a imposé une modification unilatérale de son contrat de travail ; qu'en disant néanmoins le licenciement consécutif au refus du salarié fondé sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil et L. 1232-1 du Code du travail ;

2/ ALORS QU'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la lettre adressée au salarié dans laquelle il l'a informé de la modification de son jour de repos était intitulée « avenant au contrat de travail » et précisait que les autres clauses demeuraient inchangées ; qu'en refusant néanmoins à ce document un caractère contractuel, au motif inopérant que l'employeur n'avait pas sollicité l'accord du salarié, la Cour d'appel a dénaturé ce document et partant violé l'article 1134 du Code civil ;

3/ ALORS QUE le repos hebdomadaire est donné en principe le dimanche ; que le travail d'un salarié le dimanche requiert son accord ; qu'il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que la société LE BANGKOK a imposé à M. X... de changer son jour de repos hebdomadaire du mardi au dimanche et a, ce faisant, modifié unilatéralement son contrat de travail ; qu'en décidant que le refus du salarié justifiait son licenciement, la Cour d'appel a violé l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 1134 du Code civil et les articles L. 3132-3, L.1121-1 et L. 1232-1 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion du 26 mai 2009