

**Cour de cassation
Chambre sociale**

21 janvier 2015
n° 13-22.963

Sommaire :

*
**

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 21 janvier 2015 N° 13-22.963

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Pau, 16 juin 2013), que Mme X..., engagée le 28 juillet 2005 par la société SE Tocanier - Air sur Adour en qualité de fleuriste à temps complet, s'est vue notifier par lettre recommandée du 7 mai 2008, une proposition de modification de son contrat de travail pour motif économique, réduisant la durée hebdomadaire de travail de 35 heures à 19 heures 30 et remplaçant sa fonction de fleuriste par celle d'employée de commerce ; qu'en arrêt de travail à compter du 10 juin 2008, elle a refusé cette modification par lettre du 20 juin 2008 ; que le 23 juin 2008, l'employeur lui a rappelé qu'elle avait jusqu'au 10 juin pour lui faire part de ses observations sur les modifications proposées et qu'ayant dépassé la date butoir, les modifications devenaient effectives au 1er juillet 2008 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur envisageant une modification du contrat de travail pour motif économique doit la proposer au salarié par une lettre l'informant qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus et que sans réponse dans ce délai, il est réputé accepter la modification ; que l'employeur n'est pas tenu de mentionner dans cette lettre les conséquences du refus du salarié ; que l'arrêt a constaté que la lettre du 7 mai 2008 de l'employeur notifiait à Mme X... son « intention de modifier votre contrat de travail » en réduisant la durée à 84h30 par mois et en modifiant sa fonction, précisant que « durant un mois à compter de la réception de la présente, nous nous tenons à votre disposition pour nous faire part de vos observations », lui laissant donc un mois pour prendre parti et demander au besoin des explications ; qu'en la jugeant irrégulière pour n'avoir pas attiré son attention sur l'obligation de répondre dans le délai d'un mois si elle entendait refuser la proposition, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-6 du code du travail ;

2°/ que le non-respect par l'employeur de la procédure légale d'envoi de la proposition de modification du contrat de travail prévue par l'article L. 1222-6 du code du travail lui interdit seulement de se prévaloir d'une acceptation ou d'un refus régulier du salarié, sans que ce non-respect constitue, en tant que tel, un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé le texte précité et les articles L. 1231-1, L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que le salarié ne peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour modification unilatérale de son contrat de travail que si celle-ci est effective ; que la cour d'appel a constaté que l'arrêt de travail de Mme X... du 10 juin 2008 a été prolongé jusqu'au 22 juillet 2009 et qu'ensuite elle n'a ni produit d'arrêt de travail ni répondu aux demandes réitérées de l'employeur de se présenter à son poste, ne s'est pas mise à sa disposition pour reprendre son travail, ni pour organiser une visite de reprise ; que Mme X... s'est exemptée de toute prestation de travail à compter du 22 juillet 2009 ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le contrat de travail de la salariée avait été suspendu du 10 juin 2008 au 22 juillet 2009 et qu'elle n'avait jamais ensuite retravaillé, ce dont il résultait qu'elle ne pouvait reprocher à son employeur de lui avoir imposé une modification de son contrat de travail à compter du 1er juillet 2008 pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que la modification du contrat de travail pour motif économique est soumise aux formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté ces formalités ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que la lettre de proposition de modification du contrat de travail n'informait pas la salariée qu'elle disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus conformément aux prescriptions de l'article L. 1222-6, la cour d'appel qui a relevé que la modification portait tout à la fois sur une réduction significative du temps de travail et sur les fonctions de la salariée, a fait ressortir que le manquement de l'employeur était de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société SE Tocanier - Aire sur Adour aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un janvier deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour la société SE Tocanier - Aire sur Adour.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la Sarl Se Tocanier Aire sur Adour ;

Aux motifs que le 7 mai 2008, la société a adressé à Mme X... un courrier réceptionné par la salariée le 10 mai 2008 ainsi libellé : « Nous nous sommes entretenus à diverses reprises sur la situation de la vente de fleurs et de plantes naturelles. Outre la perte importante du chiffre d'affaires, le très faible niveau d'activité conduit à une destruction importante des achats périssables. Cette activité ne produit plus le chiffre d'affaires escompté et donc a fortiori, la rentabilité est négative. Nous sommes donc amenées à réorganiser nos activités, et notamment par la cessation d'activité de la vente de fleurs et de plantes naturelles. C'est pourquoi nous vous notifions notre intention de modifier les éléments substantiels de votre contrat de travail du 28 juillet 2005 d'une part en réduisant la durée hebdomadaire de 35 à 19h30 heures soit 84h30 par mois et d'autre part votre fonction de fleuriste en employée de commerce. Durant un mois à compter de la réception de la présente, nous nous tenons à votre disposition pour nous faire part de vos observations » ; que Mme X... a notifié le 20 juin 2008 son refus de la modification ; que selon l'article L. 1222-6 du code du travail, lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ; que la lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ; qu'à défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; qu'en l'espèce, si la lettre de notification de la proposition de modification du contrat mentionne le délai d'un mois à compter de la réception de la présente, il n'informe nullement la salariée qu'elle ne dispose que d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, se contentant de mentionner qu'il se tient à sa disposition durant un délai d'un mois pour qu'elle lui fasse part de ses observations ; que Mme X... dans son courrier du 20 juin 2008 confirme qu'elle ignorait l'obligation de répondre dans le délai d'un mois si elle entendait refuser les modifications proposées et a de ce fait dépassé le délai alloué ; qu'au regard du libellé de la lettre de proposition de modification du contrat de travail, l'employeur n'a pas respecté ses obligations légales en n'attirant pas l'attention de sa salariée sur l'obligation de répondre dans le délai d'un mois si elle entendait refuser la proposition ; qu'en conséquence, la modification opérée à compter du 1er juillet 2008 est illégale ; que le non-respect de l'article L. 1222-6 du code du travail constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts exclusifs ; et aux motifs que l'arrêt de travail pour cause de maladie de Mme X... du 10 juin 2008 a été prolongé jusqu'au 22 juillet 2009 ; que seule la visite de reprise met fin à la suspension du contrat de travail et que la visite du 22 septembre 2008 ne peut être qualifiée de visite de reprise (arrêt p. 10) ; qu'à compter du 22 juillet 2009, Mme X... n'a plus produit d'arrêt de travail, est restée taillante aux demandes réitérées de son employeur de se présenter à son poste et ne s'est pas mise à sa disposition pour reprendre son travail, ni pour organiser une visite de reprise ; que Mme X... s'est exemptée de toute prestation de travail à compter du 22 juillet 2009 (arrêt p. 11) ;

Alors 1°) que l'employeur envisageant une modification du contrat de travail pour motif économique doit la proposer au salarié par une lettre l'informant qu'il dispose d'un mois pour faire connaître son refus et que sans réponse dans ce délai, il est réputé accepter la modification ; que l'employeur n'est pas tenu de mentionner dans cette lettre les conséquences du refus du salarié ; que l'arrêt a constaté que la lettre du 7 mai 2008 de l'employeur notifiait à Mme X... son « intention de modifier votre contrat de travail » en réduisant la durée à 84h30 par mois et en modifiant sa fonction, précisant que « durant un mois à compter de la réception de la présente, nous nous tenons à votre disposition pour nous faire part de vos observations », lui laissant donc un mois pour prendre parti et demander au besoin des explications ; qu'en la jugeant irrégulière pour n'avoir pas attiré son attention sur l'obligation de répondre dans le délai d'un mois si elle entendait refuser la proposition, la cour d'appel a violé l'article L. 1222-6 du code du travail ;

Alors 2°) et en tout état de cause, que le non-respect par l'employeur de la procédure légale d'envoi de la proposition de modification du contrat de travail prévue par l'article L. 1222-6 du code du travail lui interdit seulement de se prévaloir d'une acceptation ou d'un refus régulier du salarié, sans que ce non-respect constitue, en tant que tel, un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé le texte précité et les articles L. 1231-1, L. 1235-1 du code du travail ;

Alors 3°) et en tout état de cause, que le salarié ne peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour modification unilatérale de son contrat de travail que si celle-ci est effective ; que la cour d'appel a constaté que l'arrêt de travail de Mme X... du 10 juin 2008 a été prolongé jusqu'au 22 juillet 2009 et qu'ensuite elle n'a ni produit d'arrêt de travail ni répondu aux demandes réitérées de l'employeur de se présenter à son poste, ne s'est pas mise à sa disposition pour reprendre son travail, ni pour organiser une visite de reprise (p. 10) ; que Mme X... s'est exemptée de toute prestation de travail à compter du 22 juillet 2009 (arrêt p. 11) ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le contrat de travail de la salariée avait été suspendu du 10 juin 2008 au 22 juillet 2009 et qu'elle n'avait jamais ensuite retravaillé, ce dont il résultait qu'elle ne pouvait reprocher à son employeur de lui avoir imposé une modification de son contrat de travail à compter du 1er juillet 2008 pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1235-1 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION (Subsidaire)

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Sarl Se Tocanier Aire sur Adour à payer à Mme X... 10 000 € à titre de dommages-intérêts ;

Aux motifs que compte tenu de l'ancienneté de Mme X... qui ne justifie cependant pas de sa situation actuelle, il sera fait droit à sa demande de dommages-intérêts à hauteur de 10 000 € ;

Alors qu'en ayant intégralement accueilli la demande de dommages-intérêts présentée par la salariée, après avoir pourtant constaté qu'elle ne justifiait pas de sa situation actuelle, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 1231-1, L. 1235-1 du code du travail et le principe de la réparation intégrale du préjudice.

Composition de la juridiction : M. Frouin (président), Me Balat, SCP Rousseau et Tapie
Décision attaquée : Cour d'appel de Pau 2013-06-13 (Rejet)

Copyright 2015 - Dalloz - Tous droits réservés.