

Jurisprudence

Cour de cassation
Chambre sociale

1 avril 2003
n° 00-41.873

Sommaire :

Si, en application de l'article L. 122-28-1 du Code du travail, tout salarié dispose du droit, sous certaines conditions, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires, la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur ; néanmoins le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses. Est dès lors légalement justifié l'arrêt qui, en l'état du refus d'une salariée d'accepter les horaires fixés par l'employeur, et du fait qu'elle n'apportait aucun élément permettant d'apprécier les contraintes invoquées à l'appui de son refus, retient qu'elle avait commis une faute grave.

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale Rejet. 1 avril 2003 N° 00-41.873

République française

Au nom du peuple français

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., salariée de la société Cabanie d'Aussonne à compter du 6 octobre 1986, en qualité d'employée de pharmacie, a bénéficié d'un congé de maternité à la fin de l'année 1995 jusqu'au 28 avril 1996 ; que, par courrier du 25 mars 1996 elle a sollicité en application de l'article L. 122-28-1 du Code du travail la réduction de sa durée de travail et a proposé à l'employeur une répartition de son nouvel horaire de travail applicable dès son retour ;

que l'employeur a accepté la demande d'activité à temps partiel mais a défini d'autres horaires que ceux proposés par la salariée ; que cette dernière, suite à un congé maladie, ne s'est pas présentée à son travail au jour fixé pour la reprise et à l'horaire établi par l'employeur ; qu'elle a été licenciée le 22 août 1996 pour faute grave consistant en un acte d'insubordination manifeste ayant perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué (Toulouse, 25 février 2000) d'avoir retenu à son encontre l'existence d'une faute grave et de l'avoir en conséquence déboutée des demandes présentées à ce titre, alors, selon le moyen :

1 / que l'article L. 122-28-1, premier alinéa du Code du travail impose à l'évidence que l'horaire à temps partiel du salarié qui opte pour le congé parental de cette nature soit négocié ; que si les parties ont en l'espèce échangé des correspondances à propos de l'horaire de travail devant être désormais effectué par la salariée, il n'y a jamais eu de négociations sur cet horaire de travail ; que dans ses conclusions, la salariée faisait état de ce qu'en dépit des correspondances échangées, l'employeur n'avait jamais varié par rapport à l'horaire qu'il a fixé dans son courrier du 28 mai 1996 ; qu'une négociation implique un échange de points de vue et des concessions réciproques ; que sauf à perdre son sens, l'article L. 122-28-1 du Code du travail en ce qu'il permet à une salariée qui arrive en fin de congé maternité de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, impose à l'employeur de négocier l'horaire de travail qui va devoir être assuré par le salarié concerné ; que si un salarié qui, pour des raisons matérielles ou autres, opte pour un congé parental à temps partiel, ne dispose d'aucune possibilité de négocier ce temps partiel qui va devoir coexister avec un temps libre destiné à lui permettre de s'occuper de son enfant, alors le congé parental à temps partiel n'a plus de sens ; que la cour d'appel en ne relevant pas l'existence d'une négociation et en refusant de considérer que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'article L. 122-28-1 du Code du travail a violé les dispositions de cet article ;

2 / que la jurisprudence qui s'est développée sur le fondement de l'article L. 212-4-3 du Code du travail précise que, pour un salarié à temps partiel, la répartition du temps de travail fait partie du domaine contractuel ; qu'au cas particulier la salariée est passée d'un temps complet à un temps partiel dès l'instant où elle a sollicité le bénéfice d'un congé parental à temps partiel ; que la répartition de ce temps partiel devait donc être nécessairement négociée avec l'employeur ; qu'en cas de désaccord l'employeur ne pouvait tirer de ce désaccord l'existence d'une faute grave comme cela est le cas lorsque la répartition du temps de travail ne constitue qu'un élément des conditions de travail ; que si l'employeur avait véritablement négocié dans cette affaire sur la répartition du temps de travail et si un désaccord avait subsisté, il aurait pu constituer le fondement d'une mesure de licenciement mais en aucun cas, d'une mesure de licenciement située sur le terrain disciplinaire et encore moins d'une mesure de licenciement située sur le terrain de la faute grave ; que la cour d'appel en validant la démarche de l'employeur qui a prononcé le licenciement pour insubordination et faute grave, a violé l'article L. 212-4-3 du Code du travail ;

Mais attendu que si, en application de l'article L. 122-28-1 du Code du travail, tout salarié dispose du droit, sous certaines conditions, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires, la fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que néanmoins le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ;

Et attendu que la cour d'appel a relevé, d'une part, qu'en l'absence d'accord, l'employeur avait fixé sans qu'il soit établi qu'il ait commis une faute dans l'exercice de son droit d'organiser le travail dans son entreprise, les horaires de travail de la salariée, et, d'autre part, que la salariée, qui s'est présentée à son travail un jour où elle devait être de repos tandis que le lendemain où elle aurait dû venir aussi bien selon son propre

horaire qu'elle croyait devoir appliquer que selon celui demandé par l'employeur, et ne s'est pas présentée les jours suivants malgré la mise en demeure de l'employeur de reprendre le travail, n'apportait aucun élément permettant d'apprécier les contraintes invoquées à l'appui de son refus ; qu'en l'état de ces énonciations, la cour d'appel a pu décider que le refus réitéré de la salariée de reprendre le travail était de nature à rendre impossible le maintien de cette dernière dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X.. aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X.. ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier avril deux mille trois.

Composition de la juridiction : M Sargos .,Mme Bourgeot.,M Allix

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse 2000-02-25 (Rejet.)

Copyright 2016 - Dalloz – Tous droits réservés