

Droit du travail - Lille - 2006

Cass. soc., 15 mars 2006

Attendu que M. X..., qui avait été engagé le 8 juillet 1988 par la société Extand en qualité de responsable d'exploitation, a été licencié le 20 décembre 1999 pour le motif suivant : "refus de la modification de votre contrat de travail (diminution de salaire) qui vous a été proposée suite à l'accord 35 heures du 25 juin 1999, intervenu dans notre entreprise du fait de la loi du 13 juin 1998, la participation financière demandée étant nécessaire à l'équilibre financier de l'accord" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement notamment d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le second moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles 28-I et 30-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué énonce que l'accord de réduction du temps de travail se plaçait sous l'égide de la loi du 13 juin 1998 encore applicable, laquelle n'édicte aucune règle spécifique applicable au cas de refus d'un salarié d'accepter une baisse de son salaire convenue par un accord de réduction du temps de travail, que, dès lors, la loi du 19 janvier 2000 n'étant pas applicable, le juge doit fonder sa décision sur les autres textes existants et applicables aux faits de l'espèce ; que la lettre de licenciement fixe les limites du débat, que la société s'est placée dans le cadre d'un licenciement pour motif économique et que le licenciement pour refus de modification du contrat de travail est sans cause réelle et sérieuse, l'employeur n'invoquant ni ne démontrant la nécessité de maintenir la compétitivité de l'entreprise dans son secteur d'activité, aucune difficulté économique ou mutation technologique ou nécessité de procéder à une restructuration n'étant énoncée dans la lettre de licenciement dont la motivation est par ailleurs imprécise et aucune tentative de reclassement préalable au licenciement n'ayant été effectuée par l'employeur ;

Mais attendu que, selon l'article 30-II de la loi du 19 janvier 2000, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du Code du travail ; qu'en vertu des dispositions combinées des articles 28-I et 30-II de la même loi, ce texte est applicable à tout licenciement résultant d'un accord de réduction du temps de travail, que celui-ci ait été conclu en application de la loi du 13 juin 1998 ou de la loi du 19 janvier 2000, à condition que les stipulations de l'accord soient conformes aux dispositions de cette dernière ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le licenciement du salarié était consécutif à son refus de la réduction de 2 % de sa rémunération, modification du contrat de travail prévue par l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail du 25 juin 1999, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen et sur les autres branches du second moyen qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 27 octobre 2003, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;