

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 2 avril 2014

N° de pourvoi: 13-11.060

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00687

Publié au bulletin

Rejet

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Spinosi, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 4 juillet 2012), que Mme X... a été engagée le 21 octobre 1996 par l'Association d'avocats à responsabilité professionnelle individuelle de Pardieu Brocas Maffei (AARPI) en qualité de standardiste-accueil, d'abord par contrat à durée déterminée puis par contrat à durée indéterminée ; qu'elle a été licenciée, le 15 décembre 2008, à la suite du refus de la modification de ses horaires de travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester la régularité et le bien-fondé du licenciement et demander le paiement de diverses sommes ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que constitue un motif légitime permettant au salarié de refuser une modification de ses conditions de travail décidée par l'employeur l'atteinte à sa liberté d'exercer un mandat d'élu local ; qu'en décidant en l'espèce que la salariée ne justifie d'aucun motif légitime lui permettant de refuser la modification de ses horaires de travail et pris de l'atteinte à sa liberté d'exercer un mandat de conseiller municipal, après avoir relevé de manière inopérante que la salariée pouvait prétendre, pour l'exercice de ce mandat municipal, bénéficier d'autorisations d'absences de la part de son employeur, ainsi que de crédits d'heures en fonction du nombre d'habitants de sa commune, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble les articles L. 2123-1 et suivants du code général des collectivités territoriales ;

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que la modification des horaires de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel, qui a retenu que le changement des horaires de travail de la salariée ne faisait pas obstacle à l'exercice de son mandat électif régi par les articles L. 2123-1 et suivants du code général des collectivités territoriales, a pu en déduire que la salariée ne justifiait d'aucun motif légitime pour refuser le changement de ses horaires de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux avril deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Spinosi, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme X... de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Aux motifs que « Certes des nécessités familiales peuvent justifier le refus, par un salarié, sous certaines conditions, du changement de ses horaires de travail.

Mais tel n'est pas le cas en l'espèce, puisque que Mme X... n'invoque que l'exercice de son mandat de conseillère municipale de la commune de Savigny le Temple depuis le 1er avril 2008 et l'application de l'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales.

Selon l'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales, l'employeur est tenu de laisser à tout salarié de son entreprise membre d'un conseil municipal le temps nécessaire pour se rendre et participer :

1° aux séances plénières de ce conseil,

2° aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal,

3° aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune.

Mais cet article indique également que, selon des modalités fixées par un décret en Conseil d'Etat, l'élu municipal doit informer l'employeur de la date de la séance ou de la réunion dès qu'il en a connaissance et que l'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.

L'article R.2123-1 du même code précise à cet égard qu'afin de bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer aux séances et réunions visées à l'article L.21231-1, le salarié élu municipal informe son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de la ou des absences envisagées.

Outre que l'employeur est tenu d'autoriser l'absence du salarié élu local au vu de ces éléments, les maires, les adjoints et les conseillers municipaux ont droit, selon les articles L.2132-2 et L.2123-3 du code général des collectivités territoriales à un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à l'administration de la commune ou de l'organisme auprès duquel ils la représentent et à la préparation des réunions des instances où ils siègent, et ce indépendamment des autorisations d'absence dont ils bénéficient dans les conditions prévues à l'article L.2123-1.

Ainsi en l'espèce, Mme X... pouvait prétendre, pour l'exercice de son mandat municipal, bénéficier d'autorisations d'absences de la part de son employeur, ainsi que de crédits d'heures en fonction du nombre d'habitants de sa commune. Mais il n'est nullement prévu que l'exercice de ce mandat puisse être un motif légitime pour refuser un changement d'horaires de travail.

Mme X... n'établit pas au surplus que l'employeur a fait obstacle à l'exercice de ses mandats électifs.

(i)

Mme X... ne justifiant d'aucun motif légitime lui permettant de refuser le changement de ses horaires de travail, il convient de confirmer le jugement sur le licenciement et de la débouter de ses demandes d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en réparation du préjudice résultant d'un licenciement abusif » ;

Alors que constitue un motif légitime permettant au salarié de refuser une modification de ses conditions de travail décidée par l'employeur l'atteinte à sa liberté d'exercer un mandat d'élu local ; qu'en décidant en l'espèce que la salariée ne justifie d'aucun motif légitime lui permettant de refuser la modification de ses horaires de travail et pris de l'atteinte à sa

liberté d'exercer un mandat de conseiller municipal, après avoir relevé de manière inopérante que la salariée pouvait prétendre, pour l'exercice de ce mandat municipal, bénéficier d'autorisations d'absences de la part de son employeur, ainsi que de crédits d'heures en fonction du nombre d'habitants de sa commune, la Cour d'appel a violé l'article L.1121-1 du code du travail, ensemble les articles L.2123-1 et suivants du code général des collectivités territoriales.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 4 juillet 2012