



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de l'Université Toulouse 1 Capitole.

LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ QUI REFUSE D'AUGMENTER SON HORAIRE HEBDOMADAIRE PEUT-IL CONSTITUER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.173

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ QUI REFUSE D'AUGMENTER SON HORAIRE HEBDOMADAIRE PEUT-IL CONSTITUER UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE ?

Après le préavis contractuel (Cass. soc., 16 juill. 1998, n° 97-43.965), la répartition hebdomadaire du travail en cas de contrat conclu à temps partiel (Cass. soc., 7 juill. 1998, D. 1998, IR p. 204) et la rémunération (Cass. soc., 28 janv. 1998, Bull. civ. V, n° 40 ; D. 1998, IR p. 65 ; Cass. soc., 3 mars 1998, D. 1998, IR p. 85 ; Bull. civ. V, n° 109), c'est la durée du travail que la Cour de cassation qualifie, dans cet arrêt du 20 oct. 1998, d'élément du contrat de travail. La solution est importante à l'heure où de nombreuses entreprises remettent en cause leur organisation du temps de travail pour préparer le passage aux 35 heures. Néanmoins, les questions que cette décision suscite sont, semble-t-il, aussi nombreuses que les certitudes qu'elle apporte. Celles-ci sont les suivantes : la durée du travail, comprise comme le volume d'heures effectuées par le salarié, est donc d'essence contractuelle, et peu importe, apparemment, que soit en cause une réduction de cette durée ou bien son augmentation ; peu importe également que la modification envisagée soit ou non accompagnée d'une compensation salariale. Mais au-delà, quelles conséquences tirer de cette décision ? L'incertitude est ici de mise. Le recours aux heures supplémentaires, d'abord, sera-t-il toujours possible ? Compte tenu des formules générales employées par la Cour de cassation, on peut en effet se demander si, désormais, l'employeur sera toujours en droit d'exiger de ses salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires entrant dans le contingent légal, la durée du travail étant, dans ce cas, naturellement modifiée. Mais peut-être, si tel n'était plus le cas, l'employeur pourrait-il néanmoins se réserver une certaine marge de manoeuvre par le biais de dispositions contractuelles l'autorisant à modifier la durée du travail ? Encore faudrait-il, pour qu'il puisse en être ainsi, que ces clauses soient correctement rédigées, peut-être même, dans la logique de l'arrêt *Reboul* (Cass. soc., 7 juill. 1998, préc.) qu'elles énoncent, par avance, les cas permettant le recours aux heures supplémentaires.

Comment, par ailleurs, articuler cette solution selon laquelle la durée du travail est, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, avec celle aux termes de laquelle la mise en chômage partiel ne constitue pas une modification du contrat de travail, tant que dure l'indemnisation (Cass. soc., 18 juin 1998, Bull. civ. V, n° 252) ?

Autant de questions, par conséquent, qui restent en suspens et dont la résolution pourrait se traduire par l'admission d'un certain nombre d'exceptions apportées au principe posé par la Cour de cassation dans cet arrêt du 20 oct. 1998.