

29 mai 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-21.814

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00532

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par l'employeur - Modification du contrat de travail - Refus du salarié - Portée

Le refus du salarié de passer d'un horaire de nuit à un horaire de jour, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque ce changement porte une atteinte excessive à son droit au respect de sa vie personnelle et familiale et est incompatible avec des obligations familiales impérieuses

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Modification du contrat de travail - Passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour - Refus du salarié - Conditions - Atteinte excessive au droit au respect de la vie personnelle et familiale

Texte de la décision

Entête

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 mai 2024

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 532 F-B

Pourvoi n° R 22-21.814

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 29 MAI 2024

La société Action sécurité Europe privée (ASEP), société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° R 22-21.814 contre l'arrêt rendu le 16 septembre 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [L] [K], domicilié [Adresse 1],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Françoise Fabiani - François Pinatel, avocat de la société Action sécurité Europe privée, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [K], après débats en l'audience publique du 30 avril 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, M. Pietton, conseiller, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 septembre 2021), M. [K], engagé en qualité d'agent des services de sécurité incendie, a vu son contrat de travail transféré à la société Action sécurité Europe privée, attributaire d'un marché de prestations de

sécurité d'un site situé à [Localité 4], à compter du 1er avril 2015.

2. Contestant son licenciement, notifié pour faute grave le 18 novembre 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. La société Action sécurité Europe privée fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de rappel de salaire pour les mois d'octobre et novembre 2016, des congés payés afférents à ces condamnations, d'indemnité légale de licenciement et de dommages-intérêts, alors « d'une part, qu'il résulte de l'article 7.01 de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 que les salariés de cette branche assurent un service indistinctement soit de jour, soit de nuit, soit alternativement de nuit ou de jour ; qu'il s'agit là d'une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions, et, d'autre part, que les contraintes personnelles du salarié ne sont pas positivement opposables à l'employeur ; que pour juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un agent de sécurité qui, invoquant la nécessité d'une présence diurne auprès d'un enfant handicapé, avait refusé trois affectations pour un service de jour, la cour d'appel, qui n'a constaté aucun abus de l'employeur dans l'application des dispositions de la convention collective, a, en lui reprochant de ne pas avoir recherché un poste de travail de nuit, violé, par refus d'application, les dispositions susvisées, et, par fausse application, l'article 10 de l'Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ensemble le droit au respect de la vie privée et familiale garanti par l'article 8, alinéa 1, de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles L. 1222-1 et L. 1121-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

4. La cour d'appel a constaté, d'une part, que le salarié, qui produisait la notification au 12 janvier 2016 du versement de l'allocation d'éducation spécialisée pour sa fille âgée de sept ans et handicapée à 80 % pour laquelle la MDPH avait reconnu la prise en charge par les parents d'au moins 20 % des activités de l'enfant par une adaptation des horaires de travail, justifiait d'un motif lié au respect de la vie personnelle et familiale nécessitant un maintien de ses horaires de nuit et, d'autre part, que l'entreprise ne justifiait pas de ce qu'elle ne disposait pas de poste de nuit.

5. De ces constatations et énonciations dont il ressortait que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour portait une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale et était incompatible avec les obligations familiales impérieuses, la cour d'appel a exactement déduit que le refus du salarié ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Action sécurité Europe privée aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Action sécurité Europe privée et la condamne à payer à M. [K] 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-neuf mai deux mille vingt-quatre.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de paris k8
16 septembre 2021 (n°18/06551)

Textes **appliqués**

Article 10 de l'Accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ensemble le droit au respect de la vie privée et familiale garanti.

Article 8, alinéa 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Articles L. 1222-1 et L. 1121-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 29-05-2024
- Cour d'appel de Paris K8 16-09-2021