

LE CAS SOCIAL

Février 2022

SPECIAL JURISPRUDENCE

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ **Un salarié peut-il refuser une mutation au nom de ses convictions religieuses ?**

Cass. soc. 19-1-2022 n 20-14.014 FS-B, Sté Derichebourg propreté c/ S.

Dans cette espèce, un salarié, agent de nettoyage, puis nommé chef d'équipe, est soumis à une clause de mobilité prévue par avenant à son contrat de travail. Son employeur initial ayant subi de grosses pertes financières, son contrat de travail est transféré à une nouvelle entreprise qui lui propose une mutation géographique.

Après un premier refus, l'employeur lui offre de travailler sur le site d'un cimetière. Le salarié rejette à nouveau cette mutation au motif que les horaires proposés sont incompatibles avec ses autres obligations professionnelles. Alors que l'employeur accepte une modification de ces derniers, le salarié réitère son refus en invoquant cette fois « ses convictions religieuses hindouistes lui interdisant de travailler dans un cimetière ».

Finalement, après convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction pouvant aboutir à un licenciement, il fait l'objet d'une mutation disciplinaire sur un autre site. Le salarié ne se présentant pas à ce nouveau poste, il est licencié pour faute simple.

Saisissant le conseil de prud'hommes, le salarié réclame la nullité de sa mutation disciplinaire. Il s'estime victime d'une discrimination directe en raison de ses convictions religieuses. La cour d'appel lui donne raison.

Mais la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond, et rappelle le cadre juridique permettant d'apprécier la légitimité du refus du salarié d'exécuter les consignes de l'employeur au nom de sa religion.

La liberté de religion est protégée, au sein de l'entreprise, par les articles L 1121-1, L 1132-1 et L 1321-3 du Code du travail qui prohibent les discriminations religieuses, ainsi que par la directive 2000-78 du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Il résulte de ces textes que l'employeur doit respecter les opinions et les convictions religieuses de ses salariés. Il ne peut apporter de restrictions à cette liberté que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et sont proportionnées au but recherché.

La Cour de cassation rappelle en outre que, d'après la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause.

Ainsi, en matière d'articulation entre la liberté religieuse du salarié et l'exécution de son contrat de travail, les juges s'attachent à trouver un point d'équilibre entre les prescriptions religieuses

auxquelles se conforme l'intéressé en raison de ses convictions, et l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction.

Ce cadre posé, la Cour de cassation censure le raisonnement des juges du fond selon lesquels l'employeur, « qui n'est pas juge des pratiques religieuses de ses salariés », aurait échoué à démontrer que la sanction prononcée était étrangère à toute discrimination, et était, de ce fait, nulle.

La Haute Juridiction écarte en effet cette argumentation et considère que l'employeur a satisfait aux exigences de la directive européenne précitée. La mutation disciplinaire ne constitue pas une discrimination directe, car elle lui apparaît justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de la directive européenne :

- d'une part, par sa nature et les conditions d'exercice de l'activité du salarié : ce dernier a été affecté sur un site pour exécuter ses tâches contractuelles en vertu d'une clause de mobilité prévue au contrat de travail ;
- d'autre part, du fait de son caractère proportionné au but recherché ; l'objectif de l'employeur a été de maintenir la relation de travail en affectant le salarié sur un autre site.

UNE DECISION INTERESANTE ET LOGIQUE

■ Pas d'arrêt du télétravail accordé depuis plusieurs années à un salarié sans son accord !

CA Orléans 7-12-2021 n° 19/01258, S. c/ Sté imprimerie Baugé et Fils

En l'espèce, un commercial, qui ne se rend que très occasionnellement au siège de son entreprise depuis 2009, reçoit en juin 2017 un courrier de son employeur lui demandant notamment d'être présent dans les locaux de l'entreprise 2 jours complets par semaine, les lundis et mardis. Placé en arrêt maladie pour dépression et estimant que ce changement ne peut pas se faire sans son accord, il saisit quelques mois après la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur avant d'être licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement en 2019.

Débouté de sa demande par le conseil de prud'hommes, il interjette appel de son jugement, faisant valoir qu'alors qu'il se rend habituellement deux fois par an seulement au siège de l'entreprise depuis 2009 et qu'il ne réside pas dans le même département que celui-ci, son employeur lui a brusquement demandé d'y passer 2 jours par semaine, et notamment le lundi, ce qui l'oblige à voyager le dimanche. En outre, si aucun accord sur la mise en place du télétravail n'a été formalisé entre les parties, il peut s'agir d'un accord verbal, comme le permet l'article L 1222-9 du Code du travail, et son employeur ne peut pas décider d'une telle modification sans son accord. Il doit, si elle s'impose pour des raisons économiques, mettre en œuvre la procédure de modification de son contrat de travail prévue par l'article L 1222-6 du Code du travail.

Pour sa part, la société fait valoir qu'aucun télétravail n'a été mis en place par l'employeur, de sorte que la réglementation afférente ne trouve pas à s'appliquer. Pour elle, il ne s'agit en rien d'exécuter à domicile un travail qui aurait pu être accompli dans les locaux de l'employeur et nécessitant l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. La présence régulière du salarié dans l'entreprise est nécessaire pour permettre les échanges indispensables, la même organisation étant prévue pour l'ensemble de l'équipe commerciale.

Ne partageant pas cette dernière analyse, la cour d'appel d'Orléans infirme le jugement du conseil de prud'hommes et fait droit à la demande du salarié en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Tout d'abord, elle constate que le contrat de travail signé entre les parties ne prévoit aucun lieu précis d'exécution du contrat de travail mais que le salarié est chargé de représenter la société notamment en France et en Europe et qu'aucun élément ne permet d'établir que l'entreprise lui a confié, comme le contrat en prévoyait la possibilité, un secteur géographique particulier.

Par ailleurs, depuis 2009, le salarié ne se rendait que très rarement au siège de l'entreprise, effectuant ses démarches commerciales chez les clients et communiquant avec son employeur à distance, sans qu'aucune explication ne semble lui avoir été demandée sur ce point. L'employeur a par conséquent accepté pendant plusieurs années, ce mode d'organisation du travail et le salarié a pu établir son domicile fort loin du siège de l'entreprise.

Dès lors la société a modifié un élément essentiel du contrat de travail en lui imposant d'être présent au siège de l'entreprise 2 jours par semaine, les lundis et mardi. Cette modification du lieu d'exécution de la prestation de travail était de nature à bouleverser non seulement l'organisation professionnelle du salarié mais également ses conditions de vie personnelle puisqu'elle le contraignait à dormir à l'hôtel 2 nuits par semaine et à voyager le dimanche. Cette modification du contrat de travail ne pouvait pas être unilatéralement décidée par l'employeur et le salarié était en droit de la refuser. Elle avait en outre manifestement participé à la détérioration de l'état psychique de ce dernier.

Dans ces conditions, la poursuite du contrat de travail s'est avérée impossible dans les conditions nouvellement imposées par l'employeur, sur lesquelles celui-ci n'est nullement revenu avant la rupture du contrat de travail, et malgré les protestations du salarié. Ce manquement justifie, à lui seul, pour la cour d'appel, la résiliation judiciaire du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à la date du licenciement pour inaptitude.

ET SI LA DEMANDE DE RETOUR AU BUREAU AVAIT EMANE DU SALARIE ?

■ Le décès du salarié remplacé n'avance pas le terme du contrat de mission conclu à terme précis

Cass. soc. 12 janvier 2022 n° 20-17.404 (n° 58 FD) Sté Generali vie

En l'espèce, un salarié avait conclu plusieurs contrats de mission à terme précis entre le 21 mars 2012 et le 1er juillet 2014, en remplacement d'un salarié absent. Le salarié remplacé était décédé au cours de l'exécution du dernier contrat de mission. Pour autant, l'employeur n'avait pas mis fin au contrat à la date du décès et la relation de travail s'était poursuivie jusqu'au terme du dernier contrat de mission, fixé le 1er juillet 2014. Le salarié intérimaire avait alors saisi la juridiction prud'homale afin que la relation de travail soit requalifiée en contrat à durée indéterminée et que lui soient allouées une indemnité de requalification ainsi que des sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A l'appui de sa demande, le salarié soutenait que le contrat de mission conclu pour pourvoir au remplacement d'un salarié absent cesse de plein droit en cas de décès de ce dernier et que dès lors qu'il a continué de travailler après le décès du salarié qu'il remplace sans avoir conclu un contrat de travail ou un nouveau contrat de mise à disposition, le salarié intérimaire est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

La chambre sociale ne suit pas ce raisonnement et confirme la décision des juges du fond. Elle énonce ainsi que la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de mission conclu pour remplacer un salarié absent comportait un terme précis, a retenu à bon droit que malgré le décès du salarié remplacé le contrat de mission devait être poursuivi jusqu'à son terme. Autrement dit, le contrat devait se poursuivre jusqu'à la date initialement fixée, c'est-à-dire, le 1er juillet 2014.

PARFAITEMENT LOGIQUE !

■ Reproches faits lors d'un entretien annuel : évaluation professionnelle ou sanction disciplinaire ?

Cass. soc. 2-2-2022 n° 20-13.833 F-D, Office public de l'habitat c/ M.

Dans cette affaire, un salarié a été licencié pour faute grave en raison de manquements dont l'employeur lui avait déjà fait reproche à l'occasion d'un entretien annuel d'évaluation. Dans le compte rendu écrit de cet entretien, transmis au salarié, l'employeur lui reproche une attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique et le non-respect des normes réglementaires, et l'invite de manière impérative à un changement complet.

La cour d'appel de Besançon juge que ce document comportant des griefs précis sanctionne un comportement considéré comme fautif par l'employeur et constitue un avertissement disciplinaire. Par conséquent, les mêmes faits, déjà sanctionnés, ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur, privant ainsi de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié.

La Cour de cassation approuve cette décision et rejette le pourvoi. Il faut dire que les juges bisontins se réfèrent expressément à un arrêt de cette Haute Cour ayant dans le même sens considéré qu'un courriel adressé par l'employeur à une salariée, lui reprochant des manquements aux règles et

procédures internes, et l'invitant de manière impérative à se conformer à ces règles et à ne pas poursuivre ce genre de pratique, sanctionnait un comportement fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement pour faute.

Cette solution, si elle ne surprend pas, suscite des interrogations pratiques en ce qu'elle est rendue à propos du compte rendu écrit d'un entretien annuel d'évaluation, où il n'est pas rare que des reproches soient formulés.

La Cour de cassation a d'ailleurs déjà validé le raisonnement d'une cour d'appel ayant retenu que ne s'analysait pas en une mesure disciplinaire un document rédigé par l'employeur, qui n'était que le compte rendu d'un entretien au cours duquel il avait énuméré divers griefs et insuffisances imputés au salarié, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner. L'arrêt du 2 février confirme que cette solution a été rendue en considération des termes employés dans ce document et non de sa nature de compte rendu d'entretien d'évaluation, lequel peut être qualifié de sanction disciplinaire selon son contenu.

COMMUNIQUER ? SURTOUT PAS ! SANCTIONNER C'EST MIEUX !

DUREE DU TRAVAIL

■ **Le salarié au forfait jours ne doit pas confondre autonomie et liberté totale**

Cass. soc. 2-2-2022 n° 20-15.744 F-D, K. c/ Sté Mon véto

En l'espèce, la qualité de cadre autonome d'une salariée, qui occupait des fonctions de vétérinaire au sein d'une clinique au sein de laquelle elle soignait des animaux sur rendez-vous avec leurs propriétaires, n'était pas discutée. La salariée avait été engagée dans le cadre d'une convention de forfait fixée à 216 jours par an, réduite à 198 jours par un avenant postérieur. L'employeur lui avait alors adressé un planning de ses jours de présence à la clinique, organisé en journées ou demi-journées.

Ce planning n'ayant pas été respecté par la salariée, l'employeur l'avait licenciée pour faute grave. Soutenant que sa qualité de cadre au forfait jours lui permettait une liberté totale dans l'organisation de son travail, l'intéressée avait saisi le juge prud'homal pour faire constater l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

La Cour de cassation répond à la salariée par un attendu de principe ferme : une convention individuelle de forfait annuel en jours n'instaure pas au profit du salarié un droit à la libre fixation de ses horaires de travail, indépendamment de toute contrainte liée à l'organisation du travail par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Pour la cour d'appel, dont la décision est approuvée par la Cour de cassation, l'employeur pouvait légitimement imposer à la salariée d'être présente sur le lieu de travail selon des demi-journées ou journées de travail fixes. Une telle organisation est en effet inhérente à l'activité exercée par une clinique vétérinaire, qui reçoit des patients sur rendez-vous dont l'horaire est fixé par avance.

La cour d'appel a relevé, en l'espèce, que ce mode d'organisation du travail était compatible avec la qualité de cadre autonome de la salariée, qui était libre d'organiser sa journée de travail comme elle l'entendait en dehors de ces contraintes. En particulier, la salariée restait libre de ses horaires et pouvait organiser ses interventions à sa guise.

Les juges en concluent que l'employeur était fondé à lui reprocher ses absences.

UNE DECISION TRES BIEN VENUE !