

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 4 juillet 2012**

**N° de pourvoi: 11-19205**

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Frouin (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Didier et Pinet, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, 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 (Bordeaux, 7 avril 2011), que M. X..., employé par la société Etablissements Burguet en qualité de comptable, s'est vu proposer par lettre du 16 juin 2009 une modification de son contrat de travail, consistant en une réduction de son temps de travail ; que cette lettre lui indiquait qu'en application de l'article L. 1222-6 du code du travail, il disposait d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus ; que, suite à son refus, le salarié a été convoqué le 2 juillet 2009 à un entretien préalable puis licencié pour motif économique, le 24 juillet 2009 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement prononcé à la suite du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail pour motif économique, est dépourvu de cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que dès lors que le salarié, auquel l'employeur a proposé une modification de son contrat de travail pour motif économique, a fait connaître son refus, libre et éclairé, avant l'expiration du délai d'un mois dont il disposait, la mise en oeuvre immédiate, par l'employeur, d'une procédure de licenciement qui sera notifiée postérieurement à l'expiration du délai, est valable, sauf à ce que le salarié revienne sur sa décision dans le délai imparti ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait constaté que, dès le 30 juin 2009, le salarié avait refusé la proposition de modification de son contrat de travail formée le 16 juin 2009 et que la société lui avait notifié son licenciement le 24 juillet 2009, soit postérieurement au délai d'un mois, a néanmoins, pour dire sans cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, retenu que la société n'avait pas, en le convoquant à un entretien préalable fixé au 15 juillet 2009, laissé au salarié le temps de réflexion qui lui était réservé pour accepter ou refuser la modification proposée, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations

dont il résultait que jusqu'à la notification de son licenciement, le 24 juillet 2009, le salarié avait disposé d'un délai de plus d'un mois pour se rétracter et revenir sur sa position, violant l'article L. 1222-6 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le délai de réflexion prévu à l'article L. 1222-6 du code du travail pour permettre au salarié de se prononcer sur la modification proposée, n'était pas expiré lorsque l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable au licenciement, a exactement décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Etablissements Burguet aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Etablissements Burguet à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat aux Conseils pour l'établissement Burguet

La société Établissement Burguet fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de M. X..., prononcé à la suite du refus par ce dernier d'une modification de son contrat de travail pour motif économique, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES ET ADOPTES QU'en l'espèce M. X... a refusé la modification qui lui avait été proposée par courrier du 16 juin 2009 en adressant dès le 30 juin sa réponse à l'employeur ; que l'entretien préalable a eu lieu le 15 juillet, soit ainsi dans un laps de temps inférieur à un mois, (...) ; que le licenciement quant à lui n'a été notifié que le 24 juillet, soit postérieurement à l'échéance du délai d'un mois ; (...) ; qu'il apparaît, en la cause, que l'employeur a convoqué M. X... à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique avant la fin du délai de réflexion ainsi prévu en retenant que M. X... avait refusé la modification de son contrat de travail ; qu'il en résulte que la société Établissements Burguet, qui n'a pas ainsi laissé au salarié le temps de réflexion qui lui est réservé pour accepter ou refuser la modification proposée, ne pouvait

prononcer son licenciement au motif d'un refus dont il ne pouvait se prévaloir ; que le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il dit ce licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE dès lors que le salarié, auquel l'employeur a proposé une modification de son contrat de travail pour motif économique, a fait connaître son refus, libre et éclairé, avant l'expiration du délai d'un mois dont il disposait, la mise en oeuvre immédiate, par l'employeur, d'une procédure de licenciement qui sera notifiée postérieurement à l'expiration du délai, est valable, sauf à ce que le salarié revienne sur sa décision dans le délai imparti ; que la cour d'appel qui, bien qu'elle ait constaté que, dès le 30 juin 2009, M. X... avait refusé la proposition de modification de son contrat de travail formée le 16 juin 2009 et que la société Burguet lui avait notifié son licenciement le 24 juillet 2009, soit postérieurement au délai d'un mois, a néanmoins, pour dire sans cause réelle et sérieuse le licenciement de M. X..., retenu que la société Burguet n'avait pas, en le convoquant à un entretien préalable fixé au 15 juillet 2009, laissé au salarié le temps de réflexion qui lui était réservé pour accepter ou refuser la modification proposée, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que jusqu'à la notification de son licenciement, le 24 juillet 2009, M. X... avait disposé d'un délai de plus d'un mois pour se rétracter et revenir sur sa position, violant l'article L. 1222-6 du code du travail ;

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Bordeaux du 7 avril 2011