

## Quatre heures qui coûtent cher à une association ADMR de Haute-Corse

**D**ans son audience du 28 avril 2011, la Cour de cassation a rendu un arrêt qui confirme une décision de la Cour d'appel de Bastia du 1<sup>er</sup> juillet 2009. Le dossier fera date dans la mesure où il concerne un secteur d'activité (l'aide à domicile) pour lequel le droit du travail n'est pas toujours facile à appliquer par les employeurs, compte tenu des variations dans le volume horaire à assurer. En l'occurrence, la Cour de cassation donne raison à une salariée : or, les aides à domicile, d'une façon générale, sont peu enclines à engager des procédures. Enfin, la sanction est lourde pour l'employeur : 12 000 euros de dommages et intérêts, sans compter les indemnités de licenciement et de préavis...



Cependant, les circonstances sont exceptionnelles et il serait excessif de créer, dans ce secteur d'activité, une sorte de psychose aboutissant à remettre en cause toute souplesse dans l'organisation du travail et à perdre la nécessaire confiance dans les relations employeurs / salariées. On retiendra néanmoins que les responsables associatifs, même bénévoles, sont soumis, quand ils sont employeurs, à la législation du travail dont chacun connaît la complexité, mais pas toujours les subtilités.

Le dossier en question concerne une association ADMR de Haute-Corse et une aide à domicile recrutée en 1996 avec un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel. La salariée devient auxiliaire de vie sociale en 1998. Sa durée mensuelle de travail, fixée initialement à 90 heures, est progressivement portée à 130 heures (avenant du 5 mars 2004). Cependant, le 17 février 2005, l'ADMR transmet à la salariée un nouveau planning de ses interventions sur la base de 126 heures de travail. Tout

s'enchaîne alors : protestations de la salariée, saisine du Conseil de prud'hommes, nouveau planning notifié par l'employeur, refus de la salariée d'exécuter ce planning et, le 29 novembre 2005, « démission » de celle-ci. En fait, elle prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, d'où un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

La Cour de cassation, suivant la décision de la Cour d'appel, a pris en compte divers éléments. Tout d'abord, la modification du contrat de travail (130 à 126 heures mensuelles) s'est effectuée sans l'accord de la salariée. En outre, l'employeur ne peut pas apporter la preuve que la mise en place de nouveaux plannings, avec changement de secteur, est justifiée par des raisons objectives. D'ailleurs, les personnes chez lesquelles intervenait l'aide à domicile ont manifesté leur mécontentement à l'annonce du changement d'intervenante.

Mais il y a aussi le fait que l'aide à domicile est déléguée syndicale. Or, en janvier 2005, elle a exprimé des revendications concernant les indemnités de déplacement. Peut-il y avoir un lien avec la modification du planning ?

Enfin, non seulement la modification du planning s'est accompagnée d'une diminution de la durée du travail, mais aussi d'une affectation à des tâches ne relevant pas de sa qualification...

Bref, beaucoup d'éléments se cumulent pour aboutir à « une violation de l'exécution loyale du contrat constituant en tant que telle un manquement grave de l'employeur à ses obligations ».

On retiendra le caractère exceptionnel de la situation, avec accumulation de fautes stratégiques de la part de l'employeur, principalement l'absence d'accord de la salariée pour la modification de son contrat de travail.

