
CONTRAT DE TRAVAIL – Modification – Convention collective inopposable aux droits contractuels du salarié engagé avant l'entrée en vigueur de la convention.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
27 juin 2002

Fédération française des Maisons des jeunes et de la culture contre C.

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Pau, 6 mars 2000), M. C. a été engagé, à compter du 1^{er} janvier 1969, en qualité de directeur de la Maison des jeunes et de la culture « Les Fleurs » à Pau ; que son contrat de travail s'est poursuivi

au sein de la Fédération régionale puis de la Fédération nationale des Maisons des jeunes et de la culture (FFMJC) ; que la commune de Pau ayant informé la FFMJC qu'elle mettait fin au contrat de financement du poste de directeur de la Maison des jeunes et de la culture, le salarié a été placé en position de mutation par nécessité de service, conformément à l'article 26 de la convention collective de la FFMJC et inscrit au mouvement des personnels pour l'année 1997 ; que plusieurs postes lui ont été proposés dans d'autres villes et qu'il les a refusés ; que, le 2 juillet 1997, la Commission paritaire nationale de la FFMJC l'a nommé d'office à la Maison des jeunes et de la culture de Mons-en-Baroeul ; qu'il a refusé cette mutation ; qu'il a été licencié le 19 décembre 1997 pour faute grave, motif pris de ses refus réitérés de mutation pour nécessité de service ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la FFMJC fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. C. des indemnités de préavis, de congés payés sur préavis et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) que la mise en œuvre d'une mutation prévue par une convention collective constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié est tenu d'accepter quelle que soit son importance ; que la Cour d'appel, en décidant que la mutation imposée au salarié à la suite de la suppression de son poste constituait une modification substantielle du contrat de travail du fait de l'importance du coût financier de la mesure et des perturbations familiales inévitables, a violé l'article L. 122-4 du Code du travail ;

2) que le salarié qui refuse un changement de ses conditions de travail commet une faute grave justifiant son licenciement pour motif disciplinaire, peu important le motif qui est à l'origine de la mutation dans la mesure où celui-ci ne témoigne pas d'un détournement de pouvoir de la part de l'employeur ; qu'en conséquence, le licenciement d'un salarié à la suite d'un simple changement de ses conditions de travail qui trouve sa source dans la suppression de son poste ne saurait être un licenciement pour motif économique ; que la Cour d'appel, en statuant comme elle l'a fait, a donc violé les articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 321-1-1 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

3) que la procédure prévue à l'article L. 321-1-2 du Code du travail ne s'impose qu'en cas de modification substantielle du contrat de travail pour motif économique ; qu'en l'espèce, la mutation du salarié trouvant sa source dans les dispositions conventionnelles imposant la mobilité et constituant de ce fait un simple changement des conditions de travail, l'employeur n'avait pas à appliquer cette procédure ; que la Cour d'appel, en décidant le contraire, a méconnu les dispositions de l'article susvisé ;

4) que, subsidiairement, le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective ; que la Cour d'appel, en se fondant sur les charges financières impliquées par le déplacement ainsi que sur la situation familiale du salarié pour décider que la mutation décidée constituait une modification du contrat de travail, a violé les dispositions de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que si, même en l'absence de clause de mobilité géographique insérée au contrat de travail du salarié, l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une telle mobilité instituée de façon obligatoire par la convention collective, lorsque la disposition de la convention collective se suffit à elle-même, c'est à la condition que le salarié ait été informé de l'existence de cette convention collective au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a fait ressortir que l'engagement en 1969 de M. C. était antérieur à la convention collective de 1972 invoquée par la FFMJC, en sorte que ladite convention n'avait pu, sans modifier le contrat de travail du salarié, imposer à celui-ci une clause de mobilité qui n'y figurait pas, a pu décider que les refus réitérés de l'intéressé d'accepter sa mutation n'étaient pas fautifs ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - M. Chagny, cons. - SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

NOTE. – Le présent arrêt admet qu'un salarié puisse être soumis à une obligation de mobilité géographique non prévue par son contrat de travail, à partir de l'instant où une telle mobilité est instituée « de façon obligatoire » par la convention collective.

La validité de l'obligation conventionnelle de mobilité est toutefois soumise à deux conditions :

- la disposition de la convention collective doit se suffire à elle-même. La convention collective doit clairement affirmer l'obligation de mobilité. Ce qui n'est pas le cas, par exemple, lorsque la convention collective prévoit que les conditions de mise en œuvre de l'obligation de mobilité seront « déterminées par accord des parties » (voir Cass. Soc. 5 mars 1998, Bull. V, n° 120) ;
- le salarié doit avoir été informé de l'existence de la convention collective et doit avoir été mis en mesure d'en prendre connaissance. Et s'il survient une controverse sur la réalité de cette information, ce sera en toute logique à l'employeur de rapporter la preuve qu'il s'est acquitté de son obligation d'information.

Mais la Cour de cassation rappelle qu'en tout état de cause l'obligation conventionnelle de mobilité n'est pas opposable aux salariés dont l'engagement est antérieur à l'entrée en vigueur de la convention collective.

La convention ne peut, sans modifier le contrat de travail du salarié, imposer à celui-ci une clause de mobilité qui n'y figurait pas.

Par un arrêt en date du même jour, la Chambre sociale de la Cour de cassation a souligné qu'« un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié » et que « seules les dispositions plus favorables d'un tel accord peuvent se substituer aux clauses du contrat » (voir Cass. Soc. 27 juin 2002, RJS 10/02, n° 1075).

C'est également en toute logique que le présent arrêt confirme que les refus réitérés du salarié réfractaire à la mobilité conventionnelle n'étaient pas fautifs.

Il est en effet acquis, depuis 1995, que le refus par un salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, même justifié par l'intérêt de l'entreprise, ne constitue pas une faute (voir Cass. Soc. 14 février 1995, Dr. Ouv. 1995, 307).

Et l'on ne peut que rappeler qu'il résulte des termes clairs et précis de la directive européenne du 14 octobre 1991 (Liaisons Sociales - Législation Sociale n° 6600 du 2 décembre 1991), dont la transposition a été achevée par un décret du 31 août 1994 (JO du 2 septembre 1994, p. 12731), que le lieu de travail est un « élément essentiel » du contrat de travail.