

- 1) **CONTRAT DE TRAVAIL** – Mention du lieu de travail – Portée – Valeur informative.  
2) **SYNDICAT PROFESSIONNEL** – Syndicat d'établissement – Recevabilité de l'action en justice  
– Contestation d'une restructuration dépassant le cadre de l'établissement – Caractère indifférent.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 21 janvier 2004  
Aventis Pharma SA contre Syndicat CGT Aventis Pharma et autres

Attendu que dans le cadre de la réorganisation de ses activités recherche et développement, la société Aventis Pharma a décidé de confier à chacun de ses trois sites principaux de Romainville, de Vitry-Alfortville et d'Antony la prise en charge d'un ou de plusieurs axes de recherche ou de processus de développement, ce qui devait entraîner des transferts d'activité et de personnel au sein de la région parisienne ; que la procédure d'information-consultation du comité central d'entreprise et du comité des établissements concernés a été engagée et qu'à cette occasion il a été demandé que soit mis en place un plan social afin d'accompagner le transfert de personnes y compris à l'intérieur de la région parisienne ; que la société Aventis Pharma s'étant opposée à cette demande, les syndicats CGT et CGT-FO de Romainville ont saisi le juge des référés afin qu'il fasse défense à ladite société de procéder à quelque mutation que ce soit avant l'issue de la procédure prévue par les articles L. 321-1 et suivants du Code du travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré recevable l'action intentée par les syndicats CGT Aventis Pharma et CGT-FO Aventis Pharma de l'établissement de Romainville tendant à imposer à la société Aventis Pharma d'élaborer un plan social dans le cadre de la mise en œuvre du projet de transfert des activités de recherche et de développement et du personnel entre des établissements de la société situés dans la région parisienne alors, selon le moyen, que la compétence d'un syndicat pour engager une action en justice ne peut excéder celle de l'assise territoriale de ce syndicat telle que délimitée par ses statuts ; que le syndicat d'un des établissements d'une société n'est donc pas

compétent pour contester la procédure suivie dans le cadre d'un projet d'entreprise soumis au Comité central d'entreprise et à l'ensemble des comités d'établissement concernés ; qu'en l'espèce, les syndicats CGT et CGT-FO de l'établissement de Romainville dont les compétences étaient statutairement limitées à la défense du personnel de cet établissement, n'étaient pas habilités à introduire une action en justice tendant à la remise en cause de la procédure suivie dans le cadre d'un projet d'entreprise relevant de la direction générale d'Aventis Pharma et soumis au CCE de cette société ainsi qu'aux comités des établissements de la région parisienne ; qu'en déclarant néanmoins recevable l'action intentée à cette fin par ces deux seules organisations syndicales, l'arrêt a violé les articles L. 411-1 et L. 411-11 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a relevé que le projet de transfert d'activité et de personnel de l'établissement de Romainville concernait l'intérêt collectif des salariés du site de Romainville et que, dès lors, quelle que soit son amplitude géographique les syndicats représentant les salariés de ce seul site étaient recevables à agir pour la défense des intérêts de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen pris en sa troisième branche :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que le transfert des activités et des personnels de l'établissement de Romainville, de la société Aventis Pharma vers les établissements de Vitry-Alfortville et Antony devait donner lieu à la mise en œuvre d'un plan social (désormais dénommé plan de sauvegarde de l'emploi), en application des articles L. 321-1 et suivants du Code du travail,

et en conséquence, faire défense à la société de procéder à toute mutation avant l'issue de cette procédure, l'arrêt attaqué, statuant sur appel d'une ordonnance de référé, énonce que les contrats de travail des salariés concernés par cette mesure mentionnent que le lieu de travail se situe 102 route de Noisy à Romainville et que, par cette disposition expresse, les parties ont contractualisé le lieu de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu, la Cour d'appel, qui n'a pas relevé l'existence d'une telle clause dans les contrats de travail des salariés auxquels la mutation avait été proposée, a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi devant une autre Cour d'appel du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de Cassation pouvant donner sur ce point la solution appropriée par application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, le renvoi étant limité aux questions restant en litige ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du second moyen :

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, sauf en celle ayant décidé que l'action engagée par les syndicats était recevable, l'arrêt.

(M. Sargos, prés. - M. Cœuret, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Gatineau).

## NOTE.

102, route de Noisy, à Romainville, les contrats de travail des salariés de la société Aventis mentionnent expressément que les salariés sont engagés dans l'établissement de Romainville et que leur lieu de travail sera situé 102, route de Noisy à Romainville. Lorsque l'offre écrite énonce précisément le lieu de travail, cet élément devient un élément qui fait partie intégrante du contrat : il est contractualisé. Mais, la Chambre sociale de la Cour de cassation affirme que « la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ». Peut-on prétendre qu'une disposition expresse mentionnant précisément le lieu de travail du salarié n'a qu'une valeur informative ? Certainement pas. Et, en exigeant que soit ajoutée dans le contrat une clause selon laquelle le salarié travaillait exclusivement dans le lieu pourtant clairement identifié par les parties, les juges dénaturent la force obligatoire du contrat et ouvrent la brèche à une déconstruction du droit du licenciement.

### 1. Une dénaturation des clauses du contrat de travail.

La mention du lieu de travail est un élément essentiel du contrat non réductible à une simple information. On peut, certes, considérer que tout ce qui figure dans un contrat écrit n'acquiert pas nécessairement une valeur contractuelle. Certains documents annexés au contrat de travail n'ont qu'une valeur informative ; de même, la simple référence à un accord d'entreprise, du fait de sa généralité, permet d'exclure qu'il y ait eu volonté de contractualiser l'ensemble des avantages figurant dans celui-ci.

Mais, les mentions écrites insérées dans un contrat de travail sont constitutives du consentement nécessaire à la conclusion du contrat ; elles en forment la substance même (1). Dès lors, ces mentions ne peuvent être ultérieurement considérées comme simplement informatives, ce qui aurait pour effet de réduire les droits du salarié nés du contrat de travail. Quand le lieu de travail est mentionné de façon extrêmement précise (102, route de Noisy, Romainville), il ne peut pas être présenté comme une simple information n'ayant qu'une valeur indicative. Comme d'autres éléments tenus pour essentiels, tels que la rémunération, le temps de travail ou encore la fonction, le lieu de travail peut constituer un élément déterminant pour le consentement du salarié. De toute évidence, il est primordial pour choisir un logement, procéder à l'inscription d'enfants dans une crèche ou à l'école... tous choix qui ont des répercussions en termes de coût et qui sont ainsi étroitement liés au niveau de la rémunération. Le lieu de travail est bien compris dans le « noyau dur du contrat », selon l'expression du Professeur A. Mazeaud (2). Le lieu de travail mentionné dans le contrat écrit fait partie d'un ensemble indivisible qui forme la structure du contrat, l'économie du contrat. Dissocier cet élément des autres qui, tous ensemble, fondent le socle contractuel entraîne inévitablement un déséquilibre du contrat ; porter atteinte à l'équilibre du contrat, c'est porter atteinte à l'article 1134 du Code civil.

Dans l'arrêt *Aventis*, les juges ont extrait le lieu de travail du noyau dur du contrat, en le reléguant au rang d'élément accessoire ou secondaire et en lui déniaient la qualification d'élément essentiel du contrat de travail. Cette extraction est opérée au moyen d'une technique nouvelle consistant à exiger, voire à imposer, des précisions qui ne peuvent juridiquement se justifier. Le contrat de travail à durée indéterminée est valablement conclu en l'absence de rédaction d'un écrit. Alors que le contrat de travail est purement consensuel, l'exigence selon laquelle les clauses du contrat doivent être rédigées en utilisant des termes imposés par les juges sous peine d'être privées d'effet est surprenante, voire bizarre.

L'article 1156 du Code civil donne au juge le pouvoir de rechercher quelle a été « la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes ». Mais, cette faculté d'interprétation ne

(1) M. Véricel, note sous Cass. Soc. 3 juin 2003, JCP 2003, II, 10 165.

(2) *Droit du travail*, Montchrestien, 2<sup>e</sup> éd., p. 355.

l'autorise pas à méconnaître le sens clair et précis d'une clause, si ce n'est lorsque celle-ci peut être affectée de deux sens (art. 1157 Code civil). Tel n'est point le cas lorsque le lieu de travail a été très nettement identifié par une disposition expresse du contrat et lorsque, *a fortiori*, aucune clause de mobilité n'a été expressément envisagée (2 bis). Il reste tout à fait possible de prévoir une clause de mobilité ; mais, lorsque la rédaction du contrat fait clairement apparaître qu'une telle clause n'a pas été envisagée par les parties, le juge n'a point le pouvoir de dire qu'elle serait en quelque sorte sous-jacente à la volonté des parties (3). Il ne peut pas y avoir de clause de mobilité implicite lorsque le contrat contient une disposition expresse relative à un lieu de travail précisément mentionné ! En déformant la volonté exprimée par les parties, le juge interprète le contrat au profit de l'employeur ; la Cour de cassation voudrait ainsi qu'une modification du lieu de travail dans un même secteur géographique puisse être assimilée à une simple modification des conditions de travail, « *à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu* ». Or, les juges ont pour mission d'interpréter et d'appliquer le droit ; ils ne peuvent réécrire les conventions légalement formées, comme ils ne peuvent réécrire l'article 1134 du Code civil.

## 2. Vers une déconstruction du droit du licenciement.

Les dérives résultant de cette dénaturation du contrat de travail se révèlent dans les conséquences découlant d'une modification du lieu de travail. Elles sont apparues, pour la première fois, dans deux arrêts du 3 juin 2003, *Suret et Resoserv* (4). En réduisant la mention du lieu de travail à une simple information, les juges permettent à l'employeur de licencier avec une cause réelle et sérieuse le salarié qui refuse une modification du lieu de travail si celui-ci n'a pas été présenté comme étant le lieu exclusif du travail (5). Certes, il avait été admis que la mutation pouvait être réalisée à l'intérieur d'un même secteur géographique ; mais, cette règle ne jouait jusqu'alors qu'en l'absence de toute disposition mentionnant précisément le lieu de travail ou lorsque les fonctions mêmes du salarié impliquent une certaine mobilité géographique (6). Quoi qu'il en soit, cette solution était déjà fort critiquable en raison de la très grande imprécision qui entoure la notion de secteur géographique. Les arrêts du 3 juin 2003 ont accru les possibilités de mutation géographique unilatéralement imposées aux salariés puisque celles-ci deviennent envisageables, y compris dans des cas où un contrat écrit mentionne très précisément le lieu de travail. La Cour de cassation renforce bien le pouvoir de licencier pour faute un salarié qui refuse un changement de lieu de travail dans un même secteur géographique.

Dans l'affaire *Aventis*, la Chambre sociale de la Cour de cassation, reprenant la solution qu'elle avait dégagée dans les arrêts du 3 juin 2003, persiste à malmener non seulement l'article 1134 du Code civil, mais encore l'article L. 321-1 du Code du travail. En l'espèce, la société *Aventis*, dans le cadre de la réorganisation de ses activités recherche et développement, avait décidé de procéder à des transferts de personnel au sein de la région parisienne. La Cour d'appel de Versailles, statuant en appel d'une ordonnance de référé, avait fait droit à la demande des syndicats CGT et CGT-FO pour que soit mis en œuvre un plan social et pour faire défense à la société de procéder à toute mutation avant l'issue de cette procédure ; car, « *en l'absence de clause de mobilité l'employeur ne peut unilatéralement imposer aux salariés une mutation dans un autre site que celui contractuellement fixé sauf à apporter une modification à un élément essentiel du contrat de travail* » (7). Le lieu de travail ayant été contractualisé, l'employeur ne peut pas le modifier unilatéralement ; le salarié peut donc refuser une modification du lieu de travail parce qu'elle affecte un élément essentiel du contrat. Ce refus est alors susceptible d'entraîner un licenciement. Lorsque la décision à l'origine d'un tel licenciement s'inscrit dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, il s'agit d'un licenciement économique (voir art. L. 321-1 du Code du travail). Or, il suffit que se profile l'éventualité d'un licenciement économique pour que soit déclenchée la procédure de licenciement prévue par les articles L. 321-2 et s. (8).

Si les juges décident maintenant que la réorganisation d'une entreprise entraînant des transferts de personnel n'entre pas dans le champ d'application des licenciements pour motif économique parce que la modification du lieu de travail ne constitue pas une modification substantielle des contrats, au sens de l'article L. 321-1 du Code du travail, on assiste alors à une déconstruction du droit du licenciement économique.

L'arrêt *Aventis* dispense ainsi l'employeur de respecter la procédure de licenciement économique (9). Dès lors, il devient inutile d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi et il devient superflu d'informer chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception pour les informer de la

(2 bis) A propos du dévoiement des clauses de mobilité v. *supra* A. Chirez "Ruptures déviantes" p. 201 spéc. p. 202.

(3) B. Lardy-Pélissier, « L'information du salarié », à paraître dans les mélanges J. Pélissier.

(4) Dr. Ouv. 2003 p.527 n. P. Moussy et F. Saramito.

(5) J. Pélissier, « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », RJS 1/04 p. 3.

(6) Cass. Soc. 22 janvier 2003, Dr. soc. 2003, p. 435, obs. F. Duquesne.

(7) CA Versailles 14<sup>e</sup> Ch., 16 janvier 2002, RJS 8-9/02 n° 946.

(8) Cass. Soc. 3 décembre 1996, Majorette et Framatome, Dr. Soc. 1997, 18, rapp. Ph. Waquet.

(9) G. Lyon-Caen, Sem. soc. Lamy n° 1154, p.6.

modification de leur lieu de travail (L. 321-1-2). Et, si les salariés refusent cette mutation, il devient possible d'envisager alors de les licencier individuellement pour faute !

Ainsi, malgré une disposition expresse mentionnant précisément le lieu de travail, l'employeur pourrait imposer aux salariés des mutations géographiques ; oubliée l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat ! Négligée la procédure de licenciement économique destinée pourtant à prévenir les licenciements ou, du moins, à en limiter le nombre ! Que reste-t-il des articles L. 321-1, L. 321-1-2 ou encore des articles L. 321-2 et s. ? Le juge reconnaît un pouvoir de mutation géographique inhérent au pouvoir de direction de l'employeur qui pourrait échapper aux principes de l'article 1134 du Code civil. Relisons sereinement l'article 1134 : « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites* » .

**Bernadette Lardy-Pélissier**, Maître de conférences à l'université de Toulouse