

**CONTRAT DE TRAVAIL – Lieu de travail – Modification – Clause de mobilité – Limites d'application (deux espèces) – Respect de la zone géographique précisée au contrat (première espèce) – Inapplication lorsque le travail a été prévu au domicile du salarié (seconde espèce).**

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 7 juin 2006

**G. contre Ass. interprofessionnelle d'aide à la construction**

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

**Vu les articles L. 122-14-4 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;**

Attendu que le contrat de travail de M. G., engagé le 8 septembre 1989 par l'Association interprofessionnelle d'aide à la construction (AIAC) Alsace-Lorraine, en qualité d'attaché de direction, prévoyait : *"la nature commerciale de votre fonction implique la mobilité géographique de votre poste, dans la zone d'activité de l'AIAC Alsace-Lorraine et qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension d'activité"* ; que ce contrat s'est poursuivi avec l'AIAC en 1991 après la fusion de ces deux organismes ; qu'après avoir été nommé, en 1994, directeur adjoint de l'AIAC "région Alsace-Lorraine", chargé du secteur de Metz, il a été licencié le 18 décembre 2002 pour refus de mutation dans la région Rhône-Alpes ;

Attendu que, pour débouter M. G. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel retient que la clause contenue dans son contrat de travail imposait au salarié une mobilité sur toute la zone d'activité de son employeur qui, depuis 1991, avait été étendue à l'ensemble du territoire national ;

Attendu, cependant, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne

**peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;**

**Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, mais uniquement en ce qu'il a débouté M. G. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation ;

Dit que le licenciement de M. G. est sans cause réelle et sérieuse ;

Renvoie la cause et les parties devant la Cour d'appel de Colmar mais uniquement pour qu'elle statue sur les points restant en litige.

(M. Sargos, prés. – Mme Manes-Roussel, rapp. – M. Foerst, av. gén.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 31 mai 2006

**Sté Allium contre C.**

Attendu que Mme C. a été engagée le 5 janvier 1995 en qualité de responsable de la communication, par une société aux droits de laquelle se sont trouvées successivement

la société Allium, puis la société SCC ; qu'entre les mois de septembre 1999 et mai 2000, elle a été détachée au sein d'une filiale, la société Staris ; qu'à compter du 14 février 2000 et

après son retour au sein de la société Allium, les parties sont convenues qu'elle exercerait ses fonctions à partir de son domicile, situé dans les Pyrénées-Orientales, ne se présentant au siège de l'entreprise, situé à Nanterre, qu'une fois par semaine, l'ensemble de ses frais de déplacement étant pris en charge par son employeur ; qu'à compter du 18 septembre 2000, la salariée a été absente pour congé maternité, maladie puis congés payés, la date de reprise de fonctions étant fixée au 5 mars 2001 ; qu'ayant refusé à cette date, malgré mise en demeure, de reprendre ses fonctions tous les jours de la semaine au siège social de Nanterre, elle a été licenciée le 21 mai 2001 pour faute grave tenant à un abandon de poste ;

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 16 mars 2004) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnités de rupture, de rappel de salaire pour la période du 5 mars au 21 mai 2001 et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / qu'en se contentant d'affirmer, pour réformer le jugement entrepris, que, contrairement à ce que soutenait la société, M. S. aurait eu le pouvoir de modifier le contrat de travail de la salariée, sans même caractériser, soit qu'il ressortait des éléments versés aux débats qu'il aurait été, en réalité, pendant les sept mois qu'avait duré le détachement, le véritable employeur de Mme C., soit qu'en sa qualité de salarié de la société exposante, il aurait été son représentant et aurait bénéficié d'une délégation de pouvoir de la société Allium pour décider, en son lieu et place, de la modification sollicitée par la salariée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil et des articles L. 121-1 et L. 122-4 du Code du travail ;

2 / que le document en date du 20 janvier 2000 sur lequel la salariée entendait se fonder pour invoquer une modification de son contrat de travail, est rédigé en ces termes : *"Je soussigné, Xavier S., agissant en qualité de président-directeur général de la société Staris, atteste que Mme C. est mutée à Perpignan à compter du 14 février 2000"* ; qu'il en résulte que ce document, rédigé sous forme d'attestation pour être communiqué au bailleur de Mme C. afin de la libérer du préavis résultant de la résiliation de son bail, ne mentionne pas que la société accepterait la modification du contrat de Mme C. et ne fait aucune référence aux dispositions contractuelles qu'il viendrait modifier ; qu'indiquant que la salariée est "mutée à Perpignan", alors que la société n'y a pas d'établissement, il ne mentionne pas davantage que la salariée effectuera désormais son travail à son domicile situé à Espira de l'Agly, ni que ce lieu de travail, qui serait ainsi prétendument contractualisé, ne pourrait être modifié à l'avenir sans son accord, ce qui priverait de tout effet la clause de mobilité initialement convenue ; qu'en affirmant, dès lors, qu'il résultait de ce document une modification du contrat de travail de la salariée lui permettant d'exercer désormais ses fonctions à domicile, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la Cour d'appel, qui a donné à ce texte une portée qu'il n'avait pas, en a manifestement dénaturé les termes, en violation de l'article 1134 du Code civil ;

3 / que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a seulement 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 ; que, dès lors, en admettant même, en l'espèce, que M. S. ait réellement eu qualité pour modifier le contrat de travail de la salariée et que cette modification ait pu valablement résulter de l'attestation qu'il avait établie le 20 janvier 2000, la fixation qui en résulterait du lieu de travail au domicile de la salariée, n'avait,

dans ces conditions, qu'une valeur indicative, le changement de localisation intervenu postérieurement, en application de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, constituant un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat ; qu'en affirmant néanmoins que la faculté offerte à la salariée de travailler à domicile ne pouvait être ensuite remise en cause unilatéralement par l'employeur, peu important que le contrat de travail initial stipulât une clause de mobilité, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 du Code du travail ;

4 / qu'en considérant qu'il résultait de l'attestation établie par M. S. une modification du contrat de travail de la salariée, alors que, le contrat de l'intéressée comportant une clause de mobilité, le changement du lieu de travail qui en résultait n'était qu'un simple changement des conditions de travail en exécution d'une clause contractuelle, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 du Code du travail ;

5 / qu'en considérant que la société ne pouvait modifier le contrat de travail de la salariée en demandant ensuite à cette dernière de rejoindre le siège social situé à Nanterre, alors que cette décision ne constituait qu'un simple changement des conditions de travail en application d'une clause contractuelle de mobilité, la Cour d'appel a encore violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 du Code du travail ;

6 / qu'en concluant à l'existence d'une modification du contrat de travail de la salariée au motif qu'après son retour à la maison mère, cette modification n'aurait pas été remise en cause par cette dernière qui aurait pris en charge ses frais de déplacement lorsqu'elle venait à Nanterre, alors que l'employeur était précisément libre, en application de la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail de Mme C. d'aménager partiellement ses conditions de travail en acceptant qu'elle travaille deux jours par semaine à Perpignan, la Cour d'appel a encore méconnu les dispositions des articles 1134 du Code civil et L. 122-4 du Code du travail ;

7 / que l'employeur, qui procure le travail, n'est tenu de verser le salaire que pour un travail fourni dans des conditions d'exécution normales telles que prévues par le contrat ; que Mme C. s'étant obstinée, en l'espèce, à compter du 5 mars 2001, à demeurer à son domicile malgré les mises en demeure successives par la société de rejoindre son lieu de travail à Nanterre en application de la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, n'a pas respecté ses obligations contractuelles ; qu'en décidant du contraire et en condamnant la société à lui verser un rappel de salaire à ce titre, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que tant lors de son détachement dans la société filiale qu'à son retour dans la maison mère, les parties étaient convenues que la salariée effectuerait, aux frais de l'employeur, son travail à son domicile deux jours par semaine, la Cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais tous les jours de la semaine au siège de la société constituait, peu important l'existence d'une clause de mobilité, une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Auroy, rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Bachelier et Potier de la Varde, av.)

**Note.**

La zone géographique où se situe le lieu de travail ne peut être modifiée unilatéralement par l'employeur sauf clause de mobilité le prévoyant (Cass. soc. 29 janv. 2002, *Grands arrêts du droit du travail* n° 52).

Il est donc d'un grand intérêt quand une telle clause existe d'en préciser les limites d'application, ce que font les deux espèces ci-dessus rapportées.

Dans la première espèce, l'arrêt pose en principe qu'elle "*doit définir de façon précise sa zone géographique d'application*" et qu'elle ne permet pas dès lors à l'employeur de l'étendre à des lieux sortant de cette zone.

En l'occurrence, il entendait moduler la clause de mobilité en fonction de la zone géographique d'activité de l'entreprise en l'étendant de l'Alsace-Lorraine à l'ensemble du territoire national.

La zone d'application de la zone n'était plus dès lors fixée de façon précise.

Dans la seconde espèce, le contrat prévoyait pour partie son exécution au domicile du salarié, ce qui était un lieu précisément défini et constituait une modalité d'exécution de la prestation de travail. En ce cas, sa modification nécessite l'accord du salarié, peu important l'existence d'une clause de mobilité ou le fait que le transfert ait lieu dans une même zone géographique.

L'employeur ne peut donc imposer à un salarié travaillant à son domicile de venir travailler au siège (et inversement Soc. 2 oct. 2001, Dr. Ouv. 2002 p. 22).

Le domicile va donc constituer un lieu de travail particulier sur lequel les clauses de mobilité ne peuvent avoir de l'influence. L'affirmation de l'absence d'effet d'une clause de mobilité sur la rémunération du salarié (Soc. 15 fév. 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 485 n. F. Saramito et A. de Senga) participe d'une même logique de limitation de ce type de clause à son objet strict.