

**CONTRAT DE TRAVAIL – Changement des conditions de travail décidé par l'employeur – Refus de la salariée d'exécuter le contrat aux nouvelles conditions – Salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refusait d'exécuter aux nouvelles conditions – Indemnité de préavis non due.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 4 avril 2006  
DMP Computel (anc. Resoserv) contre Q.

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation (Soc. 3 juin 2003, Bull. V n° 185), que le contrat de travail de Mme Q., engagée le 16 février 1990 en qualité de comptable par la société Alphadis, comportait une clause mentionnant que ses fonctions s'exerceraient à Antony ; que, à la suite d'un plan de cession, le contrat de travail de Mme Q. a été repris par la société DPM Computel, dénommée aujourd'hui SA Résoserv, (ci-après dénommée la société), qui a décidé de transférer son siège social dans une autre ville du département, Chaville ; que Mme Q. ayant refusé de travailler dans ces nouveaux locaux, la société l'a licenciée pour faute grave ; que par arrêt du 26 avril 2001 la Cour d'appel de Versailles, estimant que le lieu de travail était un élément déterminant du contrat de travail, a décidé que son changement en constituait une modification de sorte que le licenciement de Mme Q. était sans cause réelle et sérieuse ; que cet arrêt ayant été cassé au motif que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu, la Cour de renvoi a statué dans le même sens et débouté Mme Q. de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais, écartant la faute grave, a dit qu'elle avait droit, d'une part, à l'indemnité de préavis et de congés payés sur préavis, d'autre part, à une somme de 8 000 euros sur le fondement de l'article 1134 du Code civil en raison de l'information donnée trop tardivement sur le déménagement du siège social ;

Sur le second moyen, pris en sa première branche :

Attendu que la société reproche à la Cour d'appel d'avoir violé l'article 1134 du Code civil en la condamnant à payer des dommages-intérêts à Mme Q. sur le fondement de ce texte ;

Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que c'était seulement un mois avant le déménagement dans la nouvelle localité que la société en avait informé les salariés, dont Mme Q., par une lettre circulaire, alors que sa décision avait été prise plusieurs mois auparavant et que ce bref délai

n'avait pas permis à cette dernière de prendre sa décision dans les meilleures conditions ; que ces énonciations caractérisant le manquement de la société à l'exigence de bonne foi contractuelle dans la mise en oeuvre d'un changement des conditions de travail, le moyen ne peut être accueilli ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la seconde branche du second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ;

Attendu que pour allouer à la salariée des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents, l'arrêt retient que la société Résoserv ne pouvait considérer son refus comme constitutif d'une faute grave compte tenu de l'importance du changement qui lui était imposé caractérisé par un allongement notable du temps de trajet, un changement éventuel de moyens de transport et des répercussions sur sa vie privée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rendait la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refusait d'exécuter aux nouvelles conditions, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Attendu que la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi conformément à l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, de mettre un terme définitif au litige ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a alloué à Mme Q. des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents, l'arrêt rendu le 9 mars 2004, entre les parties, par la Cour d'appel de Paris.

(M. Sargos, prés. - Mme Grivel, rapp. - M. Cuinat, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani, Thiriez, SCP Masse-Dessen, Thouvenin, av.)

**Note.**

Par ses arrêts du 10 juillet 1996, la Chambre sociale de la Cour de cassation avait "tapé fort", en posant le principe que commet une faute grave le salarié qui refuse de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction (voir Cass. Soc. 10 juillet 1996, deux arrêts, Dr. Ouv. 1996, 457 et s., note P. Moussy).

Avec son arrêt *Fort Cros* du 23 février 2005 (Dr. Ouv. 2005, 213 et s., note P. Moussy), la Cour de Cassation a baissé la barre et s'est contentée d'affirmer que le refus du changement des conditions de travail est susceptible d'entraîner un licenciement fondé, non sur une faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse. Cet arrêt ne déclenchait pas pour autant notre enthousiasme, la Chambre sociale continuant à proclamer le devoir d'exécution et à prôner l'obligation de soumission à l'organisation hiérarchique du travail.

Le présent arrêt nous confirme que l'euphorie n'est vraiment pas de mise.

Normalement, lorsqu'un employeur invoque à tort une faute grave pour justifier un licenciement immédiat du salarié, qui est ainsi privé de la possibilité d'exécuter son préavis, cela ne le prive pas du droit à percevoir l'indemnité compensatrice de préavis. Comme le relève l'annotateur du présent arrêt dans la Revue de Jurisprudence sociale, la circonstance que le salarié n'ait pas été en état d'exécuter son préavis s'efface devant

“l’erreur” de l’employeur qui est considérée comme la seule cause de la non-exécution du préavis (voir RJS 2006, n° 689).

Mais comme le souligne le même annotateur, le présent arrêt affirme qu’il y a une exception à cette règle lorsque l’inexécution du préavis est due au refus du salarié d’accepter les nouvelles conditions de travail qui lui sont proposées par l’employeur. La salariée, nous dit la Chambre sociale de la Cour de cassation, en refusant de poursuivre l’exécution du contrat en raison d’un simple changement des conditions de travail décidé par l’employeur dans l’exercice de son pouvoir de direction, est *“responsable de l’inexécution du préavis qu’elle refusait d’exécuter aux nouvelles conditions”*.

Le refus du salarié de poursuivre l’exécution du contrat de travail dans de nouvelles conditions peut résider dans l’aspiration du travailleur à ne pas voir se dégrader ses conditions de travail.

Il est fini le temps de l’esclavage. Le salarié qui refuse la dégradation de ses conditions de travail est alors autorisé à partir, avec son indemnité de licenciement.

Mais il faut garder un peu de mesure. Il ne saurait prétendre, le temps du préavis, narguer son patron et être source de désordre dans l’entreprise en continuant de travailler aux conditions qui étaient jusqu’alors habituelles...

**Pascal Moussy**