

CONTRAT DE TRAVAIL – Modification – Lieu du travail – Contrat non écrit – Absence de clauses de mobilité ou de fixité – Nouveau lieu de travail entraînant un allongement important du trajet travail-domicile – Refus du salarié – Licenciement – Cause réelle et sérieuse (non).

COUR D'APPEL DE GRENOBLE (Ch. Soc.) 28 janvier 2008

Mme A. contre Sté Foncia République

Mme A. a été embauchée le premier juillet 1988 en qualité d'aide comptable par la société CEFAC. Elle a travaillé à Pierrelatte, lieu situé près de son domicile à Bollène.

A effet au 1^{er} janvier 2005, la société Foncia République a pris en location gérance le fonds de commerce du cabinet CEFAC Immobilier dont l'ensemble du personnel lui a été transféré en application de l'article L 122-12 du Code du travail.

Mme A. a été en arrêt de travail pour maladie du 31 décembre 2004 au 28 juin 2005.

Le 30 mai 2005 la société Foncia a notifié à Mme A. son changement de lieu de travail à Valence aux mêmes conditions de rémunération et de qualification à compter de son retour de maladie qu'elle a refusé, refus réitéré le 28 juin 2005.

Par lettre du 29 juin 2005 la société Foncia a convoqué Mme A. à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire et l'a licenciée pour faute grave le 13 juillet 2005.

Contestant cette mesure Mme A. a saisi le Conseil de prud'hommes de Montélimar qui, par jugement du 28 septembre 2006, a dit que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, a condamné la société Foncia à lui payer des dommages-intérêts, les salaires pendant la mise à pied et les indemnités de rupture, a ordonné la remise d'une lettre de licenciement, d'un certificat de travail et d'une attestation Assedic conformes et a ordonné le remboursement d'indemnités Assedic dans la limite de six mois.

Mme A. a interjeté appel. Elle soutient que son changement de lieu de travail constitue une modification de son contrat en faisant observer que Pierrelatte se trouve à 15 kilomètres de son domicile alors que Valence est à 90 kilomètres soit 180 kilomètres à effectuer chaque jour.

Elle explique qu'elle a repris son travail à Pierrelatte le 29 juin 2005, qu'aucune visite de reprise n'a été organisée auprès de la

médecine du travail puis qu'après trois jours il lui a été demandé de quitter les lieux.

Elle rappelle que le changement de lieu de travail lui a été imposé sans négociation possible si ce n'est sur d'hypothétiques mesures d'accompagnement qui ne lui ont jamais été proposées.

Elle dit justifier d'un préjudice considérable que le Conseil de prud'hommes a pourtant évalué au minimum légal et avoir perdu des indemnités Assedic du fait de son licenciement intervenu juste avant ses 50 ans. Elle ajoute que l'entretien préalable et la rupture sont intervenus dans des conditions particulièrement vexatoires.

(...)

Elle demande encore la confirmation du jugement en ce qu'il a ordonné sous astreinte la remise de documents outre les intérêts de droit sur les sommes à lui revenir.

La société Foncia République, sur appel incident, explique qu'elle a décidé de regrouper à son siège à Valence ses services comptables et administratifs et que Mme A. a d'emblée refusé le changement de ses conditions de travail, la modification du lieu de travail étant effectuée dans un même secteur géographique alors en outre que peu avant son licenciement elle a déménagé à Pont-Saint-Esprit ce qui l'a éloigné de Pierrelatte.

Elle ajoute que Mme A. a refusé de négocier la moindre mesure d'accompagnement avec prise en charge de sujétions complémentaires puisqu'elle a immédiatement invoqué la modification substantielle de son contrat de travail et l'absence de clause de mobilité.

(...)

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur le licenciement :

Attendu que Mme A. a été licenciée pour faute grave consistant en un refus d'appliquer les consignes et violé

délibérément ses obligations professionnelles en refusant une modification de ses conditions de travail ;

Que la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige ne permet pas de requalifier le licenciement en un licenciement pour motif économique ; que les demandes de Mme A. formées de ce chef ne sont donc pas fondées comme bien jugé par le Conseil de prud'hommes ;

Que pareillement les explications fournies par la société Foncia sur les raisons de la réorganisation de l'entreprise ou les fonctions exercées par Mme A. sont sans intérêt pour la solution du litige ;

Que la seule question consiste à savoir si la modification du lieu de travail de Mme A. de Pierrelatte à Valence est une modification de son contrat de travail ou de ses conditions de travail ;

Attendu qu'en l'absence de contrat de travail écrit rien ne permet de considérer qu'un lieu fixe de travail a été contractualisé ; qu'il en résulte tout autant qu'aucune clause de mobilité ne peut être opposée à Mme A. ;

Attendu que c'est à juste titre que le Conseil de prud'hommes a considéré, eu égard à l'éloignement entre les deux lieux précités qui ne sont pas situés dans le même bassin d'emploi et son domicile à Bollène, qu'imposer à Mme A. un tel changement de lieu de travail caractérise une modification de son contrat de travail ;

Qu'il en résultait en effet pour elle un trajet supplémentaire de près de 90 kilomètres soit près de 180 kilomètres par jour aller et retour, distance qui, quelque soit le moyen de transport utilisé, ne peut constituer un simple changement des conditions de travail alors encore que le Conseil de prud'hommes a justement observé que les liaisons tant ferroviaires que routières ne sont localement pas aisées ;

Que le lieu de domicile de Mme A. ne change rien puisque distant de Pierrelatte que d'une quinzaine de kilomètres, son éloignement de Valence restant toujours important ;

Que le déménagement de Mme A. de Bollène à Pont-Saint-Espirit ne modifie les distances que de quelques kilomètres et ne peut avoir aucune incidence alors en outre qu'elle a changé son domicile postérieurement à son licenciement ;

Attendu que s'il est exact que Mme A. a immédiatement refusé son changement de lieu de travail, il convient cependant de relever qu'aux termes de sa première lettre du 30 mai 2005 la société Foncia n'a laissé aucun choix à Mme A. puisqu'elle l'a informée de son changement de lieu de travail en lui indiquant que dès son retour d'arrêt pour maladie elle exercerait sa fonction à Valence aux mêmes conditions de rémunération et de qualification ;

Que s'il lui a été précisé que des mesures d'accompagnement pourraient être étudiées, la lettre ne précise pas lesquelles, celle postérieure du 23 juin 2005 ne donnant pas plus d'indication sur ce point, aucune proposition concrète ne lui ayant été faite ;

Qu'en tout état de cause Mme A. était en droit de refuser la modification de son contrat de travail qui lui a été imposée sans discussion possible sur le principe même du changement, lequel n'a été accompagné d'aucune proposition sérieuse permettant d'en atténuer les effets ;

Que c'est donc à bon droit que le Conseil de prud'hommes a dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'eu égard toutefois à l'ancienneté de Mme A. (dix-sept ans), à son âge (près de 50 ans au jour de la rupture), à la perte d'un emploi stable et à la difficulté pour retrouver un nouvel emploi même de catégorie inférieure, il lui sera alloué à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la somme de 20 000 euros, en réformation sur ce montant du jugement déferé ;

Attendu que la société Foncia ne conteste pas que Mme A. n'a pas été payée de ses salaires pendant sa mise à pied conservatoire, son bulletin de paie du mois correspondant, s'il fait état d'une retenue à ce titre de 83,65 euros, ne faisant d'ailleurs pas apparaître le paiement des salaires correspondants ; qu'il sera donc alloué à Mme A. la somme de 918,50 euros correspondant aux salaires dus pendant toute la mise à pied outre les congés payés afférents, somme dans laquelle est incluse celle de 83,65 euros allouée par le Conseil de prud'hommes ;

Que le jugement sera par contre confirmé en l'intégralité de ses dispositions relatives à l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents et aussi en ce qu'il a débouté Mme A. de ses demandes complémentaires concernant les circonstances de la rupture dont il n'est pas justifié qu'elles aient été particulièrement abusives et de remboursement d'indemnités supplémentaires Assedic, rien ne démontrant que la société Foncia l'ait licenciée avant ses 50 ans pour l'empêcher d'en bénéficier ;

Que Mme A. peut aussi prétendre au paiement du prorata du treizième mois sur le préavis et les salaires dus pendant la mise à pied, la convention collective de l'immobilier applicable à l'entreprise prévoyant en son article 29 que pour les salariés quittant l'entreprise en cours d'année le treizième mois est acquis *prorata temporis* ; qu'il lui sera donc alloué à ce titre les sommes de 153,11 euros et 38,27 euros ; que la société Foncia ne discute pas cette demande ;

Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement : (...)

Sur les autres demandes : (...)

PAR CES MOTIFS :

- infirme le jugement déferé sur le montant des dommages-intérêts alloué pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur le montant des salaires dus pendant la mise à pied, en ce qu'il a dit que Mme A. ne pouvait prétendre qu'à l'indemnité légale de licenciement et non à l'indemnité conventionnelle et en ce qu'il a ordonné la remise d'une lettre de licenciement,

- et statuant à nouveau sur ces seuls points,

- condamne la société Foncia République à payer à Mme A. les sommes suivantes : 20 000 euros (dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse), 918,50 euros et 91,85 euros (salaires dus pendant la mise à pied et congés payés afférents), 7 808,61 euros (indemnité conventionnelle de licenciement),

- dit n'y avoir lieu à remise d'une lettre de licenciement et que la remise par la société Foncia à Mme A. d'un certificat de travail, d'une attestation Assedic et de fiches de paie, conformes au présent arrêt, est ordonnée sous astreinte de 50 euros par jour de retard passé le délai de quinze jours après sa notification que la Cour se réserve de liquider,

- confirme le jugement déferé en toutes ses autres dispositions,

- et sur les demandes nouvelles,

- condamne la société Foncia République à payer à Mme A. les sommes de 153,11 euros et 38,27 euros au titre des soldes de treizième mois dus sur l'indemnité de préavis et les salaires dus pendant la mise à pied,

- déboute la société Foncia de sa demande en restitution de somme et de celle formée au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

- condamne la société Foncia République à payer à Mme A. la somme de 1 200 euros par application en cause d'appel de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et met à sa charge les dépens d'appel.

(M. Gallice, prés. - Mes Goux et Marre, av.)

Note.

L'employeur peut-il modifier le lieu où s'exerce le travail sans le consentement du salarié ? Telle était la question posée à la Cour de Grenoble dans cette affaire.

On sait que depuis 1996, la Cour de cassation opère une distinction entre les éléments du contrat de travail et les "simples" modalités d'exécution de celui-ci (1). Les premiers ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié tandis que les secondes sont l'expression du pouvoir de direction de l'employeur.

Dans quelle catégorie doit-on ranger la modification du lieu de travail ? A cet égard, la jurisprudence de la Cour de cassation a connu des variations.

Dans un premier temps, elle considérait que l'initiative de l'employeur supposait que le contrat de travail contienne une clause de mobilité traduisant l'accord donné par avance par le salarié à un changement de son lieu de travail (2).

Dans un second temps, elle a posé en principe que le maintien du salarié dans son lieu de travail qui est le sien au moment de son embauche ne peut résulter que d'une clause expresse du contrat de travail. C'est alors un consentement donné par avance par l'employeur à la pérennité du lieu de travail (3). Elle précisait que la mention du lieu de travail dans le contrat n'avait donc qu'une valeur informative (4). A défaut de cette mention l'employeur peut y apporter certains changements sauf abus, détournement du pouvoir de direction ou usage de celui-ci sans rapport avec l'intérêt de l'entreprise (4 bis).

La Cour de cassation fait appel à la notion de secteur géographique au-delà duquel la modification du lieu de travail nécessite le consentement du salarié et en deçà duquel cette modification devient un changement de conditions de travail entrant dans le pouvoir de direction du chef d'entreprise (5). Mais quelle définition donner de cette zone géographique ? Comment également régler le problème lorsqu'il n'existe pas de contrat écrit, ce qui est souvent le cas notamment dans les petites entreprises ? On ne peut plus interroger la volonté des parties ou la supposer.

L'abandon en 1996 de l'appréciation du caractère substantiel ou non de la modification au profit de la distinction entre modification du contrat et changement des conditions de travail avait pour corollaire une objectivation de l'analyse (6), alors émancipée de l'incidence concrète sur le salarié. Cela résulte explicitement d'un énoncé de la Cour : "*le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective*" (7). Or il semble bien que la jurisprudence maintient une prise en compte de l'incidence que le changement entraîne pour le salarié dans sa vie personnelle et sociale en fonction de la distance entre le lieu de travail et son domicile ainsi que des horaires et de la facilité des transports. C'est en quelque sorte un certain retour à l'appréciation de l'importance de la modification. C'est dans ce cadre que se situe l'arrêt de la Cour de Grenoble sus-rapporté qui prend clairement en compte la distance à parcourir par le salarié entre son domicile et son lieu de travail mesurée en kilomètres qui se trouve notablement augmentée par la modification. Devenant un élément essentiel du contrat qui exige l'accord du salarié, son licenciement lié au refus se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Dans l'hypothèse inverse, c'est-à-dire si la modification du lieu de travail n'avait été qu'un changement des conditions de travail, le refus aurait pu constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Francis Saramito

(1) Cass. Soc. 10 juillet 1996 (deux espèces), Dr. Ouv. 1996 p. 157, n. P. Moussy ; E. Dockès, *Droit du travail*, 2^e ed., Dalloz Hypercours, 2007, § 86 s.

(2) Cass. Soc. 7 octobre 1997, 14 octobre 1997 et 30 septembre 1997, Dr. Ouv. 1998 p. 162, n. P. Moussy. Toutefois, l'application d'une clause de mobilité ne pouvait porter atteinte à la licéité de choisir le lieu du domicile personnel, Cass. Soc. 12 janvier 1999 p. 259, n. P. Moussy.

(3) Cass. Soc. 15 mars 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 485 n. FS et A. de S. ; 21 janvier 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 227, n. B. Lardy-Péllissier ; Cass. Soc. 3 juin 2003 (deux espèces), Dr. Ouv. 2003 p. 327, n. P. Moussy et F. Saramito.

(4) M. Carles, "La modification du lieu de travail", RPDS 2007 p. 165 ; J. Péllissier, "La détermination des éléments du contrat de travail", Dr. Ouv. 2005 p. 92.

(4 bis) Sur la dissociation du régime du pouvoir et du régime du contrat que révèlent les différents modes de contrôle, v. P. Lokiec, *Contrat et pouvoir*, Bibl. de droit privé, t. 408, LGDJ § 281 et s., spec. 295 et s.

(5) Cass. Soc. 23 février 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 213, n. P. Moussy, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., p. 274 ; Cass. Soc. 20 octobre 1998, Bull. Civ. V n° 431.

(6) M. Bonnechère, *Droit du travail*, Repères La Découverte, 2008, p. 54-55.

(7) Soc. 4 mai 1999 Bull. civ. V n° 186, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^e ed., n° 51.