

CONTRAT DE TRAVAIL Lieu de travail – Déplacement international – Mobilité relevant du cadre habituel de son activité – Refus du salarié – Faute.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 juillet 2012

Charles Riley Consultants International contre V. (pourvoi n° 10-30.219)

Vu les articles 1129 et 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Charles Riley Consultants International (CRCI) a recruté M. V. en contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 2 mai 2001, en qualité de Directeur technique ; que le contrat de travail, à son article 4, « lieu d'exécution des fonctions », prévoyait, au §4.2, que « dans le cadre de ses activités, le salarié pourra être amené à assurer des

missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de France pour une durée plus ou moins longue, ce qu'il accepte expressément », et au §4.5, que « de façon générale, l'employeur et le salarié reconnaissent expressément que la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle du présent contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté » ; qu'ayant refusé au mois de mai 2006, de se rendre à une réunion à Alger, M. V. a été licencié

pour faute grave le 22 juin 2006 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de la société CRCI à lui payer des indemnités de rupture ;

Attendu que pour juger le licenciement de M. V. sans cause réelle et sérieuse, et condamner la société CRCI à verser à celui-ci diverses sommes, l'arrêt retient que la clause de mobilité doit par principe précisément définir sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, que cette exigence d'un périmètre de mutation, défini géographiquement dans le contrat de travail conclu entre les parties, est une condition de validité même de la clause de mobilité, que la clause contractuelle dont se prévaut la société CRCI était trop imprécise en l'absence d'indication sur la limite géographique dans laquelle la mobilité professionnelle de M. V. pouvait intervenir, temporairement ou définitivement, et en l'absence ainsi de données prédéfinies entre les parties, qu'il en résultait une indétermination de la zone géographique d'évolution du salarié emportant la nullité *ab initio* de ladite clause en application de l'article 1129 du code civil, que cette clause était donc inopposable à M. V. ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés des conditions de validité d'une clause de mobilité, alors qu'il résultait de ses constatations que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs,

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 novembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

(M. Bailly f.f. prés. – M. Ludet, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Bénabent, SCP Waquet, Farge et Hazan, av.)

Note.

Un salarié est embauché en 2001 en qualité de directeur technique par une entreprise de consultants internationaux. Son contrat de travail stipule qu'il « *pourra être amené, dans le cadre de ses fonctions, à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de la France, pour une durée plus ou moins longue* » et que cette « *mobilité constitue une condition substantielle du contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté* ». En 2006, le salarié est licencié pour faute grave pour avoir refusé de se rendre à une réunion à Alger.

Il saisit le Conseil de prud'hommes en contestation de son licenciement, lequel le déboute de ses demandes. La Cour d'appel infirme la décision des premiers juges et dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif de la nullité de la clause contractuelle de mobilité résultant de l'indétermination de la zone géographique d'évolution du salarié (1), conférant à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (2).

Saisie du pourvoi de l'employeur, la Chambre sociale de la Cour de cassation casse cette décision, au visa des articles 1129 (détermination de l'objet du contrat) et 1134 (force obligatoire du contrat) du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail (soumission au droit commun), au motif qu'il n'appartiendrait pas à la Cour d'appel de rechercher si la clause contractuelle de mobilité était valide, dès lors que « *le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international* ».

Le lieu de travail est une notion malmenée par la Chambre sociale de la Cour de cassation : il n'aurait, s'agissant du salarié, que simple valeur informative (3) que l'employeur serait libre de modifier à sa guise dès lors que la mutation s'opèrerait dans la même « *couronne urbaine* » (4), ou « *secteur géographique* » (5), « *région* » ou encore « *bassin d'emploi* » (6).

Par cette décision (P+B), la Cour va au-delà et confirme (7) des solutions selon lesquelles une mobilité sans guère de contours, se suffisant à elle-même sans même l'appui d'une clause contractuelle, se présumerait dans certaines situations : il en irait ainsi pour des motifs tirés des fonctions du salarié (espèce ci-dessus) comme, précédemment, lorsqu'un changement de lieu de travail présente un caractère temporaire (8). Il semblerait entendu qu'en matière contractuelle dans la relation de travail, le lieu d'exercice du contrat de travail puisse être librement modifié par l'employeur - cette fois sans même se limiter à un « *secteur géographique* » et autres locutions similaires (9) -, sans que le consentement du salarié ne soit requis, et ce pour une durée plus ou moins longue : une « *parenthèse géographique* » (10). Voici donc une appréciation pour le moins subjective de la détermination des éléments du contrat de travail qui gagnerait à être plus éclairée par le fait que le salarié est, dans le contrat d'adhésion qu'est le

(1) S. Tournaux « La négociation des sujétions contractuelles du salarié », Dr. Ouv. 2010, p. 293, spéc., p. 295 ; V. Lacoste-Mary « La négociation de la mobilité du salarié sous contrôle du Juge », Dr. Ouv. 2010, p. 301.

(2) M. Fabre-Magnan « Le forçage du consentement du salarié » Dr. Ouv. 2012, p. 459 ; S. Tournaux, préc., p. 296.

(3) Soc. 21 janv. 2004, n° 02-12.712, Bull. civ. V n° 26, Dr. Ouv. 2004, p. 222, B. Lardy-Pélissier ; Soc. 3 juin 2003 (deux esp.), n° 01-40.376 et 01-43.573, Bull. civ. V n° 185, Dr. Ouv. 2003, p. 523, n. F. Saramito et P. Moussy.

(4) Soc. 3 mai 2006 n° 04-41880.

(5) Soc. 3 juin 2003, préc. ; Soc. 7 juillet 2004 n° 02-43915 ; Soc. 15 mars 2006 n° 02-46496 ; Soc. 12 avr. 2012 n° 11-15971.

(6) Soc. 26 janvier 2011 n° 09-40286 (a contrario).

(7) Dans le même sens, Soc. 22 janv. 2003 n° 00-42637, Bull. civ. n° 14 ; Soc. 22 janv. 2003 n° 00-43826, Bull. civ. V, n° 15 ; Soc. 15 mars 2006 n° 04-47368, Bull. civ. V, n° 106.

(8) « *attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible* » Soc. 3 fév. 2010 n° 08-41.412, Bull. civ. V n° 31, sur lequel v. les fortes obs. de B. Lardy-Pélissier « Au nom de la liberté d'entreprendre... », Dr. Ouv. 2010, p. 356.

(9) Cf. *supra*.

(10) B. Lardy-Pélissier, Dr. Ouv. 2010, préc.

contrat de travail, la partie faible économiquement (11). La Chambre sociale a affiché depuis quelques années la volonté d'un encadrement – certes encore insuffisant – des clauses spécifiques du contrat de travail (12). Les prétentions d'un arrêt tel que celui rapporté ci-dessus ruine ce travail en concentrant dans les mains de l'employeur

un pouvoir toujours plus intense. Le visa des articles 1129 et 1134 du Code civil figurant en en-tête de la décision est impressionnant, il est regrettable qu'il soit également artificiel.

T. D.

(11) Ch. Vigneau « Contrat et individualisation de la relation de travail », Dr. Ouv. 2009, p. 175 ; J. Pélissier « La détermination des éléments du contrat de travail », Dr. Ouv. 2006, p. 529.

(12) Soc. 14 oct. 2008, n° 06-46.400, Bull. civ. V n° 191, Dr. Ouv. 2009, p. 15, n. F. Canut ; Soc. 7 juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ. V n° 209, Dr. Ouv. 2006, p. 529.