

CONTRAT DE TRAVAIL Tâches – Modification des attributions – Signature d'un accord imposée par l'employeur – Demande du salarié de renégocier ces conditions – Licenciement pour faute grave – Brutalité de la rupture – Défaut de cause réelle et sérieuse.

COUR D'APPEL DE PARIS (P. 6 – Ch. 5) 20 février 2014

T. contre KS Services

(extraits)

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur T. a travaillé pour la société KS Services à compter du 30 avril 2007 dans le cadre de deux missions d'intérim successives, puis il a été engagé en contrat à durée indéterminée, avec reprise de son ancienneté. Il occupait les fonctions d'assistant logistique.

Il a, dans un premier temps, été affecté au site GIC à Paris, puis, à partir du 6 octobre 2008, au site Oddo & Cie.

Le 8 octobre 2009, il a été mis à pied à titre conservatoire, et convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé initialement au 19 octobre 2009, puis reporté au 26 octobre 2009.

Il a été licencié pour faute grave le 29 octobre 2009, l'employeur lui reprochant le non-respect des consignes et des procédures, ainsi que le refus d'effectuer le travail demandé, caractérisé par le refus de signer le document attestant qu'il avait pris connaissance de la mise à jour du mode opératoire.

Il a saisi, le 15 décembre 2009, le Conseil de Prud'hommes de Paris afin de contester son licenciement et d'obtenir une indemnisation. Statuant en formation de départage, ce Conseil a, par jugement du 17 octobre 2011, débouté Monsieur T. de toutes ses demandes.

Le Conseil a retenu que les pièces produites établissaient bien le refus du salarié d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, et qui, contrairement à ce qu'il soutenait, relevaient bien de ses fonctions ; qu'il n'avait été apporté aucune modification à son contrat de travail.

Monsieur T. a interjeté appel le 17 novembre 2011.

(...)

DISCUSSION

(...)

- Sur le licenciement

En vertu des dispositions de l'article L.1232-1 du Code du travail, tout licenciement motivé dans les conditions prévues par ce code doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; l'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

En vertu des dispositions de l'article L.1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; la motivation de cette lettre fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement énonce notamment : « Le vendredi 25 septembre 2009, lorsque votre

responsable de site a voulu vous faire signer la feuille de prise de connaissance de la mise à jour du mode opératoire OD10, vous avez refusé en lui disant que vous étiez agent de courrier et non manutentionnaire et que vous refusiez de faire cette navette, même en utilisant un diable.

Par courrier recommandé AR du 1^{er} octobre 2009, et dont vous avez accusé réception le 2 octobre 2009, nous vous avons rappelé que, conformément à la fiche de définition de fonction générique, qui vous a été remise en deux exemplaires à votre arrivée chez KS Services et dont vous avez retourné un exemplaire avec votre signature, vous êtes assistant logistique et non agent courrier comme vous le prétendez, et nous vous avons rappelé les dispositions légales en matière de changement des conditions de travail.

Pourtant, le mercredi 7 octobre 2009, lorsque votre responsable de site vous a, une nouvelle fois, présenté le mode opératoire OD10- B, vous avez réitéré votre refus de signer la feuille de prise de connaissance, ainsi que votre refus de réaliser la prestation comme nous vous le demandions ».

Monsieur T. expose qu'ayant appris que le service de navette, qui était auparavant assuré par une autre société, lui était confié à la suite d'une modification du marché de son employeur, il a considéré que ses fonctions n'impliquaient pas le transport de colis entre deux bâtiments, et a souhaité rencontrer la direction pour discuter de la signature d'un éventuel avenant.

L'employeur, qui ne conteste pas que cette demande de rendez-vous ait été formée, n'y a pas donné suite, se contentant d'adresser, le 1^{er} octobre, un courrier pour dire au salarié que cette nouvelle tâche était conforme à la définition de ses fonctions.

Monsieur T. a été engagé en qualité d'agent logistique. La fiche de définition de fonctions, sous la rubrique actions/tâches à accomplir, indique : « L'assistant logistique est en charge de divers travaux de type services généraux (approvisionnement des photocopieurs, salles de réunion, badges d'accès, signalétique des bureaux, fournitures générales...) ».

Il est certain que cette liste n'est pas limitative, et qu'en particulier la gestion du courrier peut être confiée à l'assistant logistique dans le cadre de ses fonctions. Pour autant, faire la navette entre les deux sites de l'entreprise cliente, éloignés de 300 mètres, cinq à six fois par jour, parfois en transportant des colis avec un diable, amène le salarié à sortir régulièrement presque chaque heure, pour parcourir au total plus de 3,5 km, alors que les tâches telles que décrites par sa fiche de poste, ainsi que par ses lettres d'affectation dans ses deux premières missions, étaient toutes sédentaires.

Cette augmentation de la pénibilité de ses fonctions justifiait la demande de Monsieur T. de rencontrer

le directeur afin de discuter avec lui d'éventuelles compensations financières dans le cadre d'un avenant, car c'est manifestement ce dont il était question. Si l'employeur n'était pas tenu de donner suite à la demande de signature d'un avenant, il pouvait, à tout le moins, rencontrer le salarié pour lui donner des explications, et le licenciement prononcé brutalement dans ces conditions, alors que le salarié n'avait pas refusé d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, mais souhaitait au préalable obtenir un entretien, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Monsieur T. est donc fondé à obtenir le paiement de sa mise à pied conservatoire, d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de licenciement, le montant de ces chefs de demande ne faisant pas l'objet de discussion, même à titre subsidiaire.

Le salarié avait deux ans et demi d'ancienneté à la date de son licenciement, et il était âgé de 38 ans. Il a retrouvé un emploi en contrat à durée déterminée un an après son licenciement. Compte tenu de ces éléments, il lui sera alloué une indemnité de 10.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

La remise d'une attestation destinée au Pôle Emploi, d'un certificat de travail et de bulletins de paie conformes à la présente décision sera ordonnée, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Par ailleurs, le salarié ayant été licencié pour faute grave, et compte tenu des dispositions applicables à la date du licenciement, il n'a pas bénéficié de la portabilité du droit individuel à la formation, ce qui lui a nécessairement causé un préjudice qui, pour 40 heures de formation perdues, sera évalué à 400 euros.

(...)

PAR CES MOTIFS

Infirme le jugement, sauf en ce qu'il a débouté Monsieur T. de sa demande au titre du travail dissimulé.

Statuant à nouveau sur le surplus des demandes :

Condamne la société KS Services à payer à Monsieur T. les sommes suivantes : 1.326,28 euros à titre de rappel sur heures supplémentaires, du 6 octobre 2008 au 7 octobre 2009 ; 132,62 euros au titre des congés payés afférents ; 1.136,81 euros au titre du rappel de salaire de la mise à pied conservatoire ; 113,68 euros au titre des congés payés afférents ; 2.842,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ; 284,20 euros au titre des congés payés afférents ; 639,45 euros à titre d'indemnité de licenciement ; 400 euros à titre de dommages et intérêts, pour non-respect des dispositions relatives au Droit Individuel à la Formation ; 10.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(M. Blanquart, prés. - M^e Hennequin, M^e Hamann, av.)

Note.

Dans cette affaire, le salarié travaillait pour une société dite de « services externalisés », qui propose à sa clientèle d'assurer des prestations de type services généraux et administratifs, en affectant sur place son propre personnel. Embauché en qualité d'« assistant logistique », avec une définition de poste large, le

salarié avait été envoyé chez le client pour assurer une prestation d'« agent courrier », détaillée dans une lettre de mission. Au bout de deux ans, le client a proposé à la société d'assurer, en plus, une prestation de navette entre ses deux établissements, situés à trois cents mètres de distance, cinq à six fois par jour, ce qui pouvait impliquer des transports de colis avec diable.

Il était alors demandé au salarié de signer un nouveau « mode opératoire », comportant cette nouvelle tâche, sans lui proposer d'avenant à son contrat, ni d'augmentation de sa rémunération. Or, celui-ci savait que cette navette était auparavant assurée par un autre prestataire, qui y avait spécifiquement affecté un coursier, pour un salaire supérieur au sien.

C'est dans ces conditions que le salarié indiquait à son superviseur qu'avant de signer le nouveau « mode opératoire », il souhaitait en parler avec la direction, car il s'agissait, selon lui, d'une modification de ses fonctions contractuelles. Il lui paraissait, dès lors, légitime de discuter les conditions d'un éventuel avenant. L'employeur refusait cependant tout dialogue, et le salarié était mis en demeure de signer les nouvelles directives. Comme celui-ci s'obstinait à demander un rendez-vous avec la direction, son superviseur le mettait à pied, avant de le convoquer à un entretien préalable.

Lors de l'entretien préalable, le salarié confirmait qu'il n'était pas opposé à la signature d'un avenant, mais qu'il aimerait en discuter au préalable. Il précisait toutefois que, si la direction considérait qu'il s'agissait bien d'une tâche entrant dans ses fonctions contractuelles, il souhaitait que cela lui soit expliqué clairement, afin de lui permettre d'être parfaitement informé sur la situation. N'obtenant aucune réponse durant l'entretien, le salarié prenait soin d'acter immédiatement ses propos par écrit, notamment concernant ses demandes d'explications.

Sans prendre la peine de préciser son point de vue, alors même qu'elle reconnaissait avoir bien reçu cette lettre, la société licenciat le salarié pour faute grave, considérant qu'il s'agissait d'un non-respect de consignes.

Devant le Conseil de prud'hommes, le salarié soutenait notamment :

- qu'il s'agissait bien d'une modification de ses fonctions contractuelles, dont il pouvait donc légitimement refuser de signer la notification ;
- qu'en tout état de cause, l'employeur s'était montré déloyal dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, en prononçant son licenciement sans lui avoir expliqué, comme il le demandait, pour quelle

raison il s'agissait d'une simple modification de ses conditions de travail et non de son contrat.

En première instance, le Conseil de prud'hommes de Paris, en formation de départage, a débouté le salarié, se contentant d'indiquer que « *ces nouvelles fonctions s'inscrivent dans le prolongement de celles déjà exercées par le salarié et ne modifient pas de façon essentielle son contrat de travail* ». Le Conseil a ainsi réduit le problème juridique à la question du champ contractuel (1).

Dans son arrêt ci-dessus, la Cour d'appel de Paris infirme ce jugement, aux termes d'une motivation originale. Sans se prononcer réellement sur la question d'une modification du contrat de travail, la Cour relève que les nouvelles tâches qui étaient confiées au salarié entraînaient, en tout état de cause, une « *augmentation de la pénibilité de ses fonctions* », laquelle « *justifiait la demande de Monsieur T. de rencontrer le directeur afin de discuter avec lui d'éventuelles compensations financières dans le cadre d'un avenant, car c'est manifestement ce dont il était question* ». Alors même que la Cour précise que « *l'employeur n'était pas tenu de donner suite à la demande de signature d'un avenant* », elle souligne qu'« *il pouvait, à tout le moins, rencontrer le salarié pour lui donner des explications* ».

Ainsi, la Cour constate que « *le licenciement prononcé brutalement dans ces conditions, alors que le salarié n'avait pas refusé d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, mais souhaitait au préalable obtenir un entretien, est dépourvu de cause réelle et sérieuse* ». Ayant bien relevé, dans cette affaire, que l'employeur ne niait pas avoir reçu les demandes d'explications du salarié, la Cour affirme donc la nécessité d'un exercice

loyal du pouvoir disciplinaire, et globalement du contrat de travail (2).

Comme l'avait déjà énoncé la Cour de cassation, « *une simple demande de modification de son contrat de travail par un salarié ne pouvait constituer une cause de licenciement* » (3). Dans une autre affaire soumise à la Cour de cassation, à propos d'un nouveau contrat, imposé au salarié et signé sur le champ, la Cour d'appel aurait dû « *rechercher si le nouvel employeur n'avait pas manqué à l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail en demandant à la salariée de signer un contrat modifiant la durée de travail et la rémunération, sans lui donner un délai de réflexion qui lui permette d'évaluer la portée de la modification proposée et de décider en connaissance de cause* » (4).

Il paraît tout naturel qu'un salarié qualifié rencontre régulièrement la direction pour renégocier les différentes clauses de son contrat et sa rémunération, en particulier lorsque ses tâches sont modifiées. De la même manière, un salarié non qualifié peut légitimement attendre une écoute attentive et un dialogue ouvert avec son employeur, voire un effort pédagogique de sa part, avant d'être l'objet d'une procédure disciplinaire.

C'est l'occasion de rappeler que le caractère de contrat d'adhésion, à la source d'une protection légitime de la partie faible, ne s'oppose aucunement à un droit pour cette même partie faible d'être entendue sur les conditions d'exécution, y compris des tâches les plus ingrates (5). Ce n'est là qu'une des facettes de ce fameux « *renouveau du contrat de travail* » à l'œuvre depuis maintenant 25 ans.

Florent Hennequin,
Avocat au Barreau de Paris

(1) J. Pélissier, « La détermination des éléments du contrat de travail », Dr. Ouv. 2005, p. 92, disp. sur <https://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(2) Comp. Cass. Soc. 24 janv. 2007, n°05-40.639 et n°05-41.263, Dr. Ouv. 2007, p. 282.

(3) Cass. Soc. 9 juillet 1997, n°95-43.407.

(4) Cass. Soc. 28 mars 2001, n°99-41.703, Dr. Ouv. 2001, p. 482, et l'arrêt de la Cour de renvoi, Dr. Ouv. 2004, p. 521, n. C. Ménard.

(5) S. Tournaux, « La négociation des sujétions contractuelles du salarié », Dr. Ouv. 2010 p. 293.