

Attendu que M. M. a été embauché le 12 janvier 1976 par la société David et fils, ultérieurement dénommée "Davigel" ; qu'après avoir occupé des postes dans diverses succursales, il a été nommé à la tête de la succursale de Rouen, puis de Toulouse, avec mission d'en redresser l'activité qui était déficitaire ; que le 4 octobre 1996, la société Davigel procédait à son licenciement, motif pris de son refus de mutation dans l'établissement de Lons-le-Saunier, faisant suite à un précédent refus, cette décision étant, selon la lettre de licenciement, justifiée par une insuffisance des résultats de l'établissement de Toulouse qu'il dirigeait depuis 1989 ;

Attendu que pour décider que le refus de M. M. de recevoir une affectation au poste de Lons-le-Saunier constituait un acte d'insubordination portant atteinte au pouvoir de direction de l'employeur justifiant son licenciement, la Cour d'Appel a retenu qu'il s'agissait d'une mutation dans une succursale, peu important que celle-ci dépende d'une société Centragel dès lors qu'il s'agissait d'une filiale contrôlée et dirigée à 100 % par la société Savigel ;

Attendu, cependant, que la société Centragel constituait une personne juridique distincte de la société Davigel et que le salarié, même s'il demeurait au service de la société Davigel, pouvait refuser de conclure un nouveau contrat de travail ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations ;

**PAR CES MOTIFS :**

et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens, Casse.

(MM. Gélineau-Larrivet, Prés. – Carmet, Rapp. – Duplat, Av. gén. – SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, Av.)

NOTE. – Les salariés ne sont pas tenus d'accepter toutes les mutations au sein d'un groupe de sociétés.

En l'occurrence, l'intéressé après avoir été muté dans plusieurs succursales de la société mère était invité à se rendre dans une filiale, ce qu'il avait refusé.

Il était alors licencié par son employeur, la société mère qui considérait que ce refus constituait un acte d'insubordination.

La Cour de Cassation repousse cette qualification et voit au contraire dans le refus la manifestation légitime de la volonté du salarié de ne pas changer d'employeur. En effet, la filiale possédait une personnalité juridique distincte de celle de la société mère, ce qui impliquait que le transfert s'analysait dans les conclusions d'un nouveau contrat de travail.

Autrement dit, le salarié est libre de choisir son employeur. Ce qui est alors en cause n'est pas une modification du contrat en cours mais la rédaction d'un nouveau contrat entre des parties qui ne sont plus les mêmes.

Le changement d'employeur ne peut s'imposer au salarié que lorsqu'intervient à la suite d'une modification dans la situation juridique de l'entreprise en application de l'article L. 122-12.

Il peut en être également ainsi lorsque le contrat de travail conclu avec la société mère contient une clause de mobilité prévoyant la possibilité d'affectation dans toutes les sociétés du groupe.

**CONTRAT DE TRAVAIL – Conclusion – Parties du contrat – Proposition de mutation dans une filiale juridiquement distincte de la société mère – Refus du salarié de conclure un nouveau contrat de travail – Acte d'insubordination (non).**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)  
28 mars 2000

M. contre Société Davigel