

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule.

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

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
3 juin 2003

S. contre Coop Atlantique SA

Sur le second moyen unique :

Attendu que Mme S. a été engagée le 18 juin 1998 par la société Coop Atlantique en qualité de caissière à temps partiel « dans le magasin Stoc de Saint-Palais-sur-Mer » ; qu'elle a été licenciée le 29 mars 1999 pour avoir refusé une affectation au magasin de Royan, distant de 5 km ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande fondée sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la salariée reproche à l'arrêt attaqué (Poitiers, 12 décembre 2000) de dire que le contrat n'était pas modifié dès lors que la nouvelle affectation se trouvait dans le même secteur géographique et de rejeter sa demande alors, selon le moyen, que la précision d'une embauche définitive au magasin Stoc de Saint-Palais-sur-Mer s'imposait et n'autorisait aucun transfert ou mutation et qu'il y avait donc modification du contrat ;

Mais attendu que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ;

Et attendu qu'en l'absence d'une telle clause dans le contrat de Mme S., la Cour d'appel a décidé à bon droit que le changement de localisation intervenu dans le même secteur géographique constituait un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat ; que le moyen n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Lemoine-Jeanjean, rapp. - M. Kehrig, av. gén.)

NOTE. – Dans un article de référence, Philippe Waquet, relevait que la directive du 14 octobre 1991, relative à l'obligation d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (1), qui, dans son article 2, mentionne expressément les éléments essentiels du contrat de travail ou de la relation de travail concernés par l'obligation d'information mise à la charge de l'employeur, devait permettre de mieux cerner quelles sont les conditions essentielles souscrites par les parties au contrat de travail (2).

Dans une interview accordée à Liaisons sociales Magazine, Philippe Waquet renouvelait son hommage à la

CONTRAT DE TRAVAIL – Modification – Mention du lieu de travail ayant valeur d'une simple information à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu.

Première espèce :
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
3 juin 2003

Résoserv SA contre Q.

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ensemble l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Attendu 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 ;

Attendu que Mme Q. a été engagée le 16 février 1990 comme comptable par la société Alphadis, aux droits de laquelle se trouve la société DMP Computel, dénommée aujourd'hui Résoserv ; que son contrat mentionnait que ses fonctions s'exerceraient à Antony ; qu'ayant refusé d'aller travailler dans les nouveaux locaux de la société situés à Chaville, elle a été licenciée le 21 mai 1997 pour faute grave ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'indemnités de rupture et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que l'employeur avait modifié le contrat de travail de la salariée, la Cour d'appel a relevé que celle-ci rapportait la preuve que le lieu de travail était un élément déterminant de son contrat et qu'il importait peu que le changement se situe dans le même secteur géographique ;

Qu'en statuant ainsi, sans relever que le contrat stipulait que le travail s'exercerait exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

(2) M. Miné, H. Rose, Y. Struillou, *Droit du licenciement des salariés protégés*, 2^e éd., 2002, *Economica* § 905 ; M. Cohen, L. Millet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 6^e éd., 2000, LGDJ, p. 1028.

(3) M.-A. Drica "Le juge prud'homal des référés face aux discriminations" *Dr. Ouv.* 1998 p. 431 ; P. Moussy "Le référé prud'homal face aux discriminations" *Dr. Ouv.* 1992 p.366, ce dernier auteur ayant mis en pratique sa théorie dans les affaires Peugeot.

(4) M. Henry "La réintégration des salariés non-protégés" *Dr. Ouv.* 1995 p.371 ; "Actualité de la réintégration" num. spec. *Dr. Ouv.* mars 1999 ; CPH Anancy 26 juin 2001 et CA Chambéry 18 mars 2003, n. P. Darves-Bornoz *Dr. Ouv.* 2003 p. 426.

(1) Liaisons sociales - Législation sociale - n° 6600 du 2 décembre 1991. La transposition de la directive a été achevée par un décret du 31 août 1994 : JO du 2 septembre 1994, p. 12731.

(2) Ph. Waquet, « La modification du contrat de travail ; à propos d'un tournant dans la jurisprudence de la Cour de cassation », CSBP n° 47, 58.

directive du 14 octobre 1991 : « *Même si la transposition de la directive communautaire du 14 octobre 1991, et notamment de sa disposition exigeant l'établissement d'un écrit résumant les clauses essentielles du contrat de travail au moment de sa conclusion et lors de sa révision, est imparfaite, les dispositions actuelles du droit positif français doivent être interprétées à la lumière de la directive* » (3).

On comprend mal dès lors pourquoi à partir de mai 1999, et notamment à l'occasion de la rédaction de la chronique « Le renouveau du contrat de travail », la directive du 14 octobre 1991 disparaît des propos de cet auteur (4).

Il était notamment souligné dans cette chronique que « *l'essentiel est d'admettre que les salariés sont tenus à une certaine mobilité* » (5). Pourtant la directive du 14 octobre 1991 était de nature à entraver quelque peu cette mobilité.

En effet, il ressort des termes clairs et précis de la directive que le lieu de travail est un « élément essentiel » du contrat ou de la relation de travail. A la lumière de la directive, le juge ne peut donc que caractériser comme un élément essentiel du contrat le lieu mentionné au contrat, à moins que le contrat ne comporte une clause de mobilité ou que l'emploi occupé par le salarié impose, par sa nature même, une certaine mobilité géographique (6).

D'ailleurs Philippe Waquet nous avait fort bien expliqué, dans le premier article de référence précité, qu'à partir de l'instant où le changement affecte un élément contractuel essentiel, il y a modification du contrat, indépendamment de l'importance de la modification (7).

En passant de la « modification substantielle » à la « modification d'un élément essentiel », on glissait d'une logique quantitative à une démarche qualitative qui, concernant la modification du lieu de travail, pouvait être perçue comme une gêne par des employeurs plutôt portés vers la mobilité du salarié.

Aussi la Chambre sociale a-t-elle décidé d'éviter l'existence d'une telle gêne en donnant vie à la notion de « secteur géographique », beaucoup plus souple, pour les employeurs, que celle de lieu de travail (8). Pour déterminer si le contrat de travail a été modifié, il faut

donc vérifier si le déplacement du lieu de travail entraîne un changement de secteur géographique.

Les arrêts du 3 juin 2003 poursuivent ce mouvement d'élimination de la directive du 14 octobre 1991 du droit français de la modification du contrat de travail.

Ils posent comme postulat que la mention du lieu de travail dans le contrat a une simple valeur d'information et que le changement contractuel n'intervient que s'il a été stipulé par une clause claire et précise du contrat que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu alors que les arrêts antérieurs posaient l'exigence inverse de l'existence d'une clause expresse de mobilité.

On est donc loin de la conception de la directive qui considère que, par sa nature, le lieu de travail est un « élément essentiel » du contrat. Aussi bien le concept de clause essentielle d'un contrat correspond dans notre droit civil, de façon classique aux clauses dont l'existence a entraîné le consentement du contractant. En leur absence il n'aurait pas donné celui-ci. Il est évident qu'il en est ainsi en ce qui concerne les salariés du lieu du travail en raison de l'incidence que celui peut avoir sur le déroulement de la vie personnelle et, en particulier, familial.

En l'état, ils auront la surprise de voir, qu'à défaut de l'adverbe « exclusivement » leur contrat de travail ne correspond pas à l'idée qu'ils se sont fait de leur emploi au moment de la conclusion.

Il reste à souhaiter que les conseillers prud'hommes de la CGT se démarqueront du traitement un petit peu stalinien dont fait l'objet la directive du 14 octobre 1991 en affirmant, par l'élaboration de décisions prud'homales qui en feront expressément référence pour caractériser le lieu de travail comme étant par nature (sauf dispositions contraires tenant à la volonté des parties ou à la spécificité de l'emploi occupé) un « élément essentiel » du contrat de travail, qu'ils refusent de voir la directive disparaître de la photographie des éléments essentiels à une bonne compréhension du droit de la modification du contrat de travail.

Pascal Moussy et Francis Saramito

(3) Octobre 1998, p. 62.

(4) RJS 5/99, 383 et s.

(5) Ph. Waquet, chr. préc., 388.

(6) Comme, par exemple, un emploi de chauffeur : voir, dans ce sens, Cass. Soc. 4 janvier 2000, Bull. n° 4.

(7) Tout le monde se souvient du lumineux exemple tiré du prix du contrat de vente qui passe de 1 000 à 1 010 F et du salaire qui est réduit de 10 000 à 9 800 F : voir Ph. Waquet, CSBP n° 47, 58.

(8) V. notamment Cass. Soc. 4 mai 1999, Bull. n° 186.