

CONTRAT DE TRAVAIL – Lieu du travail – Changement (deux espèces) – Mention du lieu dans le contrat – Valeur informative – Modification du contrat (non) (première espèce) – Clause de mobilité – Mise en œuvre – Incidence sur la rémunération – Licéité (non) (deuxième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 mars 2006
Société Trans'Ova contre M. et a.

Sur le premier moyen pris en sa première branche :

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

Attendu que la société Trans'Ova a engagé le 13 février 1996 M. M. en qualité de directeur de l'agence de Poitiers et son épouse en qualité d'employée administrative ; que le 25 mai 1999, l'employeur a annoncé la fermeture de l'agence de Poitiers et son transfert à Fontenille dans le département voisin des Deux-Sèvres ; que Mme M. a contesté ce changement de lieu de travail estimant qu'il constituait une modification de son contrat de travail et a demandé son solde de tout compte ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de paiement de diverses indemnités au titre de la rupture ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement de diverses sommes, l'arrêt retient que le lieu de travail de Mme M. avait été expressément fixé par le contrat de travail à Poitiers, qu'il s'ensuit que le changement du lieu de travail décidé par l'employeur constituait une modification du contrat de travail que la salariée n'était pas tenue d'accepter

et que dès lors que la société Trans'Ova a imposé cette modification en fermant définitivement son agence de Poitiers sans justifier ni même alléguer le moindre motif économique, la rupture dont la salariée a pris l'initiative s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant 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 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans relever que le contrat stipulait que le travail s'exercerait exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait ni rechercher si le changement de localisation était intervenu dans le même secteur géographique, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société à payer diverses sommes à Mme M., l'arrêt rendu.

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

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 15 février 2006
Société Promod contre B. et a.

Attendu que Mlle B. a été engagée par la société Promod à compter du 13 novembre 1995 en qualité de vendeuse et a bénéficié d'une promotion en qualité de vendeuse principale à compter du 1^{er} avril 1997, l'avenant à son contrat de travail prévoyant une clause de mobilité, sa rémunération étant composée d'un salaire fixe et d'un salaire variable assis sur le chiffre d'affaires réalisé ; qu'elle a été licenciée le 25 mai 1999 pour avoir refusé sa mutation pour occuper le même emploi au magasin d'Aix-les-Bains, eu égard aux résultats insatisfaisants du magasin d'Annecy ;

Attendu que la société Promod fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 25 mai 2004) d'avoir décidé que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à verser à Mlle B. diverses sommes, alors, selon le moyen :

1 / qu'une mutation décidée en application d'une clause de mobilité, qui ne s'accompagne ni d'un changement de fonctions, ni d'une modification de la rémunération, ne constitue pas une modification du contrat de travail du salarié ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que la salariée était mutée du magasin d'Annecy au magasin d'Aix-les-Bains, en application de la clause de mobilité figurant au contrat de travail, pour y assurer les mêmes fonctions (responsable de magasin) tout en étant garantie du maintien de sa rémunération ; qu'en décidant que le refus de la salariée ne pouvait constituer ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que "sur le long

terme, Mlle B. ne pouvait espérer une évolution de son salaire" compte tenu du fait que la part variable de son salaire était assise sur le chiffre d'affaires, moins important au magasin d'Aix-les-Bains qu'à celui d'Annecy, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2 / que la société Promod soutenait et établissait que le magasin d'Aix-les-Bains, d'une surface commerciale équivalente à celui du magasin d'Annecy, connaissait une progression importante de son chiffre d'affaires (16,5 %) bien supérieure à celle du magasin d'Annecy (1,1 %) et représentait ainsi une surface de vente attractive promettant d'être encore évolutive (conclusions d'appel de l'exposante p. 9) ; qu'en se bornant à comparer les chiffres d'affaires respectifs des deux magasins au moment des faits litigieux, quand il lui appartenait, pour nier utilement toute possibilité d'évolution, de procéder à une analyse prospective de la situation, ainsi qu'elle y était expressément invitée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3 / que l'employeur soutenait que la mutation de la salariée avait été commandée par les insuffisances professionnelles avérées, de l'intéressée (concl. p. 94) ; que le courrier du 21 avril 1999, par lequel la société Promod informait la salariée de la mutation décidée, faisait exclusivement référence à des résultats insatisfaisants, de même que la lettre de licenciement du 25 mai 1999 visant seulement les résultats insatisfaisants de la salariée et la

volonté de l'employeur, par la mesure de mutation refusée, de donner à la salariée une nouvelle chance de réussir au sein de la société ; que la salariée estimait quant à elle que l'insuffisance de résultats invoquée par l'employeur n'était pas établie et se plaignait du coût de transport élevé que générerait sa mutation ; qu'en affirmant péremptoirement que la mutation avait été décidée à titre de sanction, sans préciser le ou les éléments d'où elle pouvait tirer une telle affirmation, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

4 / que sauf abus de droit de l'employeur, un salarié ne peut refuser une mutation décidée en application de la clause de mobilité insérée dans un contrat de travail ; que ne caractérise pas un abus de droit la mise en oeuvre d'une telle clause pour un motif qui ne s'avère pas être imputable au salarié ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que le magasin dont relevait la salariée avait enregistré un chiffre d'affaires "nettement inférieur aux autres magasins" d'une part, que la mutation avait été décidée en raison de l'insuffisance de résultats enregistrée et en application d'une clause de mobilité d'autre part ; qu'en retenant que l'insuffisance de résultats pouvait s'expliquer par des causes conjoncturelles et structurelles, la Cour d'appel, qui a légitimé le refus de la salariée de se soumettre à la mutation litigieuse sans caractériser aucun abus de l'employeur dans son droit de mettre en oeuvre la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

5 / que la société Promod faisait expressément valoir que le chiffre d'affaires réalisé par la salariée était particulièrement insatisfaisant au regard des objectifs commerciaux définis par la direction (concl. p. 8 *in fine*) ; qu'en affirmant que la société Promod ne soutient pas que le chiffre d'affaires réalisé était inférieur aux objectifs fixés, la Cour d'appel a violé les articles 4 et 5 du nouveau Code de procédure civile ;

Note.

Lorsque la Chambre sociale de la Cour de cassation a, en 1996, réorienté sa jurisprudence sur la modification du contrat de travail, en posant en principe que seuls les éléments essentiels de celui-ci nécessitent l'accord des deux parties, et notamment du salarié, pour être modifiés (1), la question s'est trouvée posée de savoir si le lieu du travail pouvait être compris dans ces "éléments essentiels" (2). Il est clair que pour le salarié sa détermination a des conséquences sociales importantes sur la scolarité des enfants, le logement, etc., c'est-à-dire la vie familiale en général. Il s'agira pour lui d'un élément dont il tiendra compte dans son appréciation de l'offre d'emploi.

Sur ce point, la jurisprudence de la Cour a marqué une hésitation.

Elle a d'abord estimé que le lieu de travail était un élément essentiel du contrat et qu'il ne pouvait être modifié sans le consentement du salarié que dans la mesure où une clause de mobilité intégrée au contrat donnait à l'employeur la possibilité d'en exiger le changement, une telle clause constituant par avance le consentement du salarié à cette modification (3).

Mais revenant sur sa première appréciation, elle donne désormais à l'indication du lieu de travail la simple valeur d'une information qui ne peut devenir un élément du contrat dont la modification exigerait l'accord du salarié que dans la mesure où le contrat comporte une clause explicite interdisant tout changement du lieu de travail (4). Cette solution est sans doute à contresens des espérances des salariés. En tout état de cause, la mention, bien qu'informatrice, du lieu de travail fixe la zone géographique d'exécution de la prestation qui, elle, est un élément du contrat de travail.

6 / que la société Promod faisait valoir que l'insuffisance des résultats du magasin d'Annecy ne pouvait qu'être imputable à la salariée compte tenu du gain économique connu par la région (conclusions d'appel de la société Promod p. 93) ; qu'en affirmant que la différence des résultats entre le magasin d'Annecy et les autres magasins pouvait s'expliquer par des causes conjoncturelles et structurelles sans toutefois préciser lesquelles, ni rechercher concrètement, comme elle y était pourtant invitée, si le contexte économique environnant du magasin d'Annecy n'établissait pas que l'insuffisance des résultats constatée était imputable à la salariée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

7 / que l'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ; qu'en l'espèce Mlle B. avait travaillé à temps partiel du 13 novembre 1995 au 19 janvier 1997 avant de travailler à temps complet ; qu'en calculant l'indemnité conventionnelle de licenciement de la salariée sur la base de son seul salaire de référence à temps complet, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-4-5 du Code du travail ;

Mais attendu que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a constaté que la rémunération de la salariée aurait été réduite par le fait que le magasin d'Aix-les-Bains réalisait un chiffre d'affaires moins important que celui d'Annecy, ce qui n'était pas contesté par l'employeur, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Mazars, f.f. prés. - Mme Capitaine, rapp. - M. Maynial, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Boulez, av.)

(1) Cour de cassation (Ch. Soc.) 10 juillet 1996 (deux espèces, *Vanderdonkt et Le Berre*), Dr. Ouv. 1996 p. 459 n. P. Moussy .

(2) Sur la question v. J. Pélissier "La détermination des éléments du contrat de travail" Dr. Ouv. 2005 p. 92.

(3) Cour de cassation (Ch. Soc.) 30 septembre 1997 et 14 octobre 1997, Dr. Ouv. 1998 p. 162.

(4) Cour de cassation (Ch. Soc.) 3 juin 2003 (deux espèces, *Resoserv et Suret*) Dr. Ouv. 2003 p. 527 n. P. Moussy et F. Saramito.

Au surplus, le refus par le salarié du changement de son lieu de travail, lorsque ce changement reste circonscrit au secteur géographique (5), devient susceptible d'être une cause réelle et sérieuse de licenciement (6).

Sans doute lorsque la Cour de cassation exigeait que la mobilité du salarié fasse l'objet d'une clause au contrat la prévoyant expressément, a-t-elle, dans un certain nombre de cas, pris en considération les intérêts des salariés en concluant à une utilisation abusive par l'employeur (7).

En sera-t-il désormais de même lorsque la détermination de lieu du travail résultera d'un simple exercice du pouvoir de direction de l'employeur échappant à tout accord du salarié ? En principe, rien ne s'y oppose mais l'abus risque d'être moins évident aux yeux des magistrats.

La deuxième espèce illustre la situation où une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail permet à l'employeur d'imposer le changement du lieu de travail même hors du secteur géographique (8) ; il y a alors, par un accord des parties (9), décontractualisation du lieu de travail au profit du pouvoir de direction. Néanmoins la mise en œuvre, de bonne foi (10), de la clause ne doit pas affecter les autres éléments du contrat de travail lesquels ne sont pas soumis à ce régime et répondent en outre à des conditions éventuelles de variabilité différentes comme c'est en particulier le cas de la rémunération (11).

L'arrêt rappelle que *"la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération"* (12). Le débordement des effets de la clause hors de son objet entraîne logiquement sa paralysie.

Cette motivation a par ailleurs absorbé le possible débat sur la licéité de l'utilisation des clauses de mobilité à des fins disciplinaires (13), la coloration répressive apparaissant nettement dans la troisième branche du moyen du pourvoi.

Pour justifiée qu'elle soit, la solution rappelée par cet arrêt est insuffisante ; l'encadrement des clauses de variation par le droit positif reste médiocre (14). L'atteinte portée par les clauses de mobilité aux droits fondamentaux des salariés (15) comme au principe de détermination de l'objet des obligations souscrites (16), soulignée par tous, doit être prévenue (17).

Francis Saramito et Arnaud de Senga

(5) Emmanuel Dockès, *Droit du travail Relations individuelles*, Dalloz, coll. hypercours, 2005, § 97 et 106.

(6) Voir note de Mme Lardy-Pélessier, Dr. Ouv. 2004 p. 223 sous Cour de cassation (Ch. Soc.) 21 janv. 2004, *Aventis*.

(7) Cour de cassation (Ch. Soc.) 6 mai 1990, Dr. Ouv. 1991 p. 213 ; 17 octobre 2000, Dr. Ouv. 2001 p. 392 (trois espèces) note P. Moussy ; 23 janvier 2002 p. n° 99-44845, 18 mai 1999, Bull. civ. V n° 219.

(8) Cour de cassation (Ch. Soc.) 29 janv. 2002 in J. Pélessier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du Droit du travail*, Dalloz, 3^{ème} ed., 2004, arrêt n° 52.

(9) Cour de cassation (Ch. Soc.) 25 janv. 2006 RJS 2006 n° 525 ; N. Gaché "Les clauses du contrat de travail" RPDS 2003 p. 383.

(10) Cour de cassation (Ch. Soc.) 23 fév. 2005 (deux esp., *Leviel et Fort-Cros*) Dr. Ouv. 2005 p. 213 n. P. Moussy, RJS 2005 p. 499 n. J. Pélessier.

(11) T. Katz "La détermination de la rémunération variable : la part de l'unilatéral, du négocié et du juge" Dr. Ouv. 2005 p.131.

(12) Confirmation de Cour de cassation (Ch. Soc.) 15 déc. 2004 Bull. civ. V n° 336, Dr. Soc. 2005 p. 337 n. J. Mouly.

(13) Cour de cassation (Ch. Soc.) 16 déc. 2005 p. n°03-44.843 ; Cour de cassation (Ch. Soc.) 11 juil. 2001 Bull. civ. V n° 265.

(14) P. Adam, *L'individualisation du droit du travail*, LGDJ, Bibl. de droit social, t. n° 39, 2005, § 186 et 403 ; P. Lokiec, *Contrat et pouvoir*, LGDJ, Bibl. de droit privé, t. n° 408, 2004, § 295 s.

(15) Pour une illustration : CA Versailles 16 déc. 2003 Dr. Ouv. 2004 p. 338 n. F. Saramito.

(16) E. Dockès "La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail" Dr. Soc. 1997 p. 140.

(17) J. Pélessier "Pour un droit des clauses du contrat de travail" RJS 2005 p. 499 ; A. Chirez "Ruptures déviantes", Dr. Ouv. 2004 p. 201.