

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 12 janvier 2016

A. contre Lancry protection sécurité (p. n°14-23.290)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 4 décembre 2013), que M. A., engagé le 12 avril 2002 par la société Atrya sécurité, dont le contrat de travail a été transféré à la société Lancry protection sécurité, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent de sécurité, a été licencié pour faute grave par lettre du 21 janvier 2011 pour absences injustifiées procédant de son refus d'accepter ses nouvelles affectations ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le licenciement n'est justifié que s'il repose sur des faits ne permettant pas la poursuite du contrat de travail ; qu'ayant relevé que la première affectation au octobre 2010 n'avait été maintenue par l'employeur qui avait en définitive tenu compte du souhait du salarié de continuer à travailler par vacation de 12 heures en lui proposant une nouvelle affectation au site de « France 24 » à partir 18 novembre 2010 conforme à ce souhait, le premier refus du salarié tiré du changement du rythme de travail ne pouvait justifier le licenciement ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1235-3 du code du travail ;

2°/ qu'ayant constaté que le salarié avait rejoint son poste relatif à la seconde affectation au site de « France 24 » à compter du 24 décembre 2010 à réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable, ce dont il résultait que le salarié s'était plié à l'ordre de l'employeur de reprendre son travail ôtant toute légitimité à la mesure de licenciement fondé sur la mise en demeure faite par l'employeur de reprendre le travail, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1235-3 du code du travail ;

3°/ que la clause de mobilité doit être appliquée de bonne foi pour des raisons objectives dictées par l'intérêt de l'entreprise ; que lorsque l'employeur fait un usage abusif de la clause de mobilité, le refus du salarié de sa mutation n'est pas fautif et rend son licenciement consécutif dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, alors que le salarié avait indiqué que son départ du site de France télévisions publicité au sein duquel il travaillait depuis six années constituait une sanction déguisée en raison de son arrêt pour maladie, en ne recherchant pas si l'application de la clause de mobilité avait été motivée par des raisons objectives dictées par l'intérêt de l'entreprise, peu important que l'employeur ait décidé une seconde affectation avec maintien du rythme horaire, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.1221-1

du code du travail, l'article 1134 du code civil et de l'article 1235-3 du code du travail ;

4°/ qu'en retenant que le refus de la seconde affectation au site France 24 lié à la station debout durant douze heures, n'était pas légitime au motif que le médecin du travail avait reconnu le salarié apte sans restriction, sans rechercher comme elle y avait été pourtant invitée, si le poste pour lequel le médecin de travail avait recherché l'aptitude était celui d'agent de sûreté imposé sur le site France 24 et non celui d'agent de sécurité incendie précédemment occupé, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 1235-3 du code du travail ;

5°/ que la faute grave est constituée par un manquement du salarié à ses obligations contractuelles qui rend immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'ayant relevé que l'employeur avait en définitive tenu compte du souhait du salarié de continuer à travailler par vacations de 12 heures qui avait motivé son refus de la première affectation du 4 octobre 2010, en lui proposant une nouvelle affectation au site de « France 24 » à partir 18 novembre 2010, ce dont il s'évinçait que le refus de rejoindre sa première affectation du 4 octobre 2010 ne constituait pas un fait qui rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, tout en retenant néanmoins la qualification de faute grave, la cour d'appel a violé les articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

6°/ qu'en relevant que le salarié avait rejoint son poste relatif à la seconde affectation au site de « France 24 » à compter du 24 décembre 2010 à réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et que l'employeur n'avait licencié le salarié que le 21 janvier 2011 à la suite de l'entretien préalable du 27 décembre 2010, ce dont il s'évinçait que le refus du salarié de rejoindre ce poste avant le 24 décembre 2010 ne constituait pas un manquement rendant immédiatement impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, tout en retenant néanmoins la qualification de faute grave, la cour d'appel a violé les articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du code du travail ;

7°/ que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave nonobstant les clauses du contrat de travail ; qu'en se fondant pour dire que le licenciement était fondé sur une faute grave sur des absences tirées du refus du salarié exprimé par lettres des 9 octobre 2010 et 25 novembre 2010 d'accepter les affectations du 4 octobre 2010 et du 18 novembre 2010 qui

modifiaient son lieu de travail, ses horaires de travail et la station assise au regard du poste occupé durant six années, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait depuis le 4 octobre 2010, en violation de la clause de mobilité prévue à son contrat et malgré plusieurs lettres de mise en demeure, refusé de rejoindre successivement deux nouvelles affectations et n'avait repris son travail que le 24 décembre 2010 après avoir été convoqué à l'entretien préalable au licenciement, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à la recherche invoquée à la troisième branche qui ne lui était pas demandée, a pu décider qu'un tel refus, sans aucune justification légitime, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail ; que les moyens ne sont pas fondés ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Frouin, prés. - Mme Corbel, rapp. - M. Petitprez, av. gén. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

## Note.

En application d'une clause de mobilité prévue au contrat, un employeur propose successivement deux nouvelles affectations à un salarié. Celui-ci résiste à ces changements de ses conditions de travail tout en continuant de se rendre sur son ancien poste. Après avoir reçu une convocation à un entretien préalable de licenciement, il rejoint sa nouvelle affectation.

Les juges de la Cour de cassation devaient se prononcer sur le refus d'un salarié quant à son changement d'affectation aux conditions prévues par la clause de mobilité contenue dans son contrat de travail, et déterminer si ce refus est constitutif d'une faute grave ?

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut imposer unilatéralement des modifications des conditions de travail sans que le salarié ne puisse s'y opposer (1). Jusqu'à la fin des années 1990, la Cour de cassation suivait les cours d'appel qui qualifiaient de faute grave le refus du salarié d'accepter le changement de ses conditions de travail. Par exemple, dans le célèbre arrêt *Le Berre* (2), les juges suprêmes considéraient que « *le refus par un salarié de continuer le travail ou de le reprendre après*

*un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement* ».

Depuis, plusieurs décisions sont venues refouler ce jugement. Que ce soit d'un point de vue général, les juges ont affirmé « (...) que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave (...) » (3) ou plus particulièrement sur la modification de l'affectation, les juges du Quai de l'Horloge estiment, en outre, « (...) que le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue, en principe, un manquement à ses obligations contractuelles, mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave » (4).

Par cette décision, la Chambre sociale admet, au titre d'un contrôle affaibli des juges du fond sur la caractérisation de la faute grave, qu'un refus réitéré et sans justification d'une affectation à un poste de travail différent constitue une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail (5).

Cette jurisprudence offre une illustration supplémentaire de l'insécurité juridique croissante qui frappe les salariés : dans un contexte où ils ne disposent ni de la maîtrise de la rédaction du contrat, ni des conseils suffisants pour l'interpréter, soit ils se soumettent aux ordres de sa hiérarchie, soit ils s'exposent à un licenciement pour faute grave (6).

**Stéphane Rohrbach,**  
DLAJ, FERC-CGT

(1) F. Petit, « Gérer et anticiper la modification du contrat de travail », Dr. Ouv. 2016 p.483.

(2) Cass. Soc., 10 juillet 1996, n°93-41.137, Bull., Dr. Ouv. 1996 p. 459 n. P. Moussy.

(3) Cass. Soc., 17 juillet 2007, n°06-4.935.

(4) Cass. Soc., 23 janvier 2008, n°07-40.522, Bull.

(5) Cass. Ass. plén. 23 oct. 2015, n°13-25.279, Bull., rapp. annuel 2015, Dr. Soc. 2016, p. 27, n. J. Mouly.

(6) M. Fabre-Magnan « Le forçage du consentement du salarié », Dr. Ouv. 2012 p. 459, spec. p. 465.