

TRANSFERT D'ENTREPRISE Effets de l'article L. 1224-1 du Code du travail – Modification du contrat de travail pour un motif autre que le changement d'employeur – Droit du salarié de s'opposer à la modification proposée par le cessionnaire – Qualification de la rupture consécutive au refus de la modification – Motif de la modification – Motif non inhérent à la personne du salarié – Licenciement pour motif économique.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 avril 2019

Mmes L., Y., G., R., J. et D. contre société Bloom Trade (p. nos 17-17.880, 17-17.881, 17-17.882, 17-17.884, 17-17.885 et 17-17.886)

Vu la connexité, joint les pourvois 17-17.880, 17-17.882, 17-17.884, 17-17.885, 17-17.881 et 17-17.886 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Rennes, 10 mars 2017), que Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... ont été engagées par la société le Bouquet nantais et exerçaient respectivement en dernier lieu à Nantes les fonctions d'assistantes commerciales, d'assistante de direction, d'assistante marketing, de responsable de fabrication et d'employée libre-service ; que le 12 mai 2012, la société Le Bouquet nantais a cédé son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet à la société Bloom Trade, avec effet au 14 mai 2012, et le contrat de travail des salariées a été transféré au profit de cette dernière ; que le 14 mai 2012, la société Bloom Trade a proposé la modification du lieu d'exécution du contrat de travail à Orléans aux salariées qui lui ont notifié leur refus ; que les salariées ont été licenciées pour refus de modification du lieu d'exécution de travail ; que contestant le motif personnel de leur licenciement, elles ont saisi la juridiction prud'homale pour voir dire leur licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de dire que le licenciement de Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... doit être requalifié en licenciement économique et qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à leur verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du code de procédure civile alors, selon le moyen :

1°/ que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société Bloom Trade faisait valoir dans ses conclusions d'appel que les contrats de travail des salariées défenderesses aux pourvois comportaient une clause de mobilité en vertu de laquelle elles s'étaient engagées à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que leur refus d'accepter le transfert de leur lieu de travail au siège social de la société Bloom Trade à Orléans constituait une faute justifiant leur licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société Bloom Trade avait retenu à tort un motif personnel pour licencier les salariées et que leur licenciement

était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les exigences posées par l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que lorsque l'application de l'article L.1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que les licenciements des salariées défenderesses aux pourvois présentaient un caractère manifestement économique et en déduire qu'ils ne reposaient sur aucune cause réelle et sérieuse, la société Bloom Trade ayant invoqué à tort un motif personnel, la cour d'appel a retenu qu'il ressortait des lettres de licenciement des salariées que leur mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société Bloom Trade, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société Le Bouquet nantais, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société Bloom Trade, cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que les refus de ces salariés de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail à Orléans constituaient, pour la société Bloom Trade, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que lorsque l'application de l'article L.1224-1 du code du travail entraîne

une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Bloom Trade aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Bloom Trade à payer à Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... la somme de 400 euros chacune ;

(M. Cathala, prés. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

Note.

Si la continuité du lien contractuel assurée par l'article L. 1224-1 du Code du travail ne vaut pas droit acquis à l'intangibilité du contenu du contrat (1), l'arrêt du 17 avril 2019 confirme que le salarié transféré est, en cas de modification de son contrat portant sur un élément « autre que le changement de l'employeur », « en droit de s'y opposer » (2).

De fait, la seule – et substantielle – modification « entraînée » par le transfert légal de son contrat de

travail auquel le salarié est, dans son propre intérêt, réputé adhérer sans que le recueil de son consentement ne soit requis, est circonscrite à la substitution de son cocontractant employeur. Pour le reste, le contrat est censé subsister avec le reprenneur « dans les conditions mêmes où il était exécuté » « au moment du changement d'exploitation » (3).

Tout semble donc être affaire de « moment » : à l'interdiction faite au cessionnaire, en amont du transfert, de « subordonn(er) la poursuite des contrats de travail à leur modification » (4), succède instantanément la faculté qui lui est offerte, une fois le transfert réalisé et en sa qualité de nouvel employeur, de procéder à une réorganisation de l'entité transférée avec des répercussions potentielles sur les contrats individuels (5).

La licéité d'une telle démarche de la part du reprenneur, pouvant, à défaut, caractériser une volonté d'éluder l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail (6), suppose de s'interroger tant sur la cause de la modification proposée que sur son antériorité par rapport à l'opération de transfert.

Les circonstances étaient, au cas d'espèce, particulièrement troubles, comme faisant apparaître que la société Bloom Trade avait proposé une modification du lieu d'exécution de leur contrat de travail aux salariées concernées par le transfert le jour même de la prise d'effet de ce dernier, soit le 14 mai 2012. Quant à la cause de cette modification, si le cessionnaire avait tenté d'en faire remonter les effets à une stricte application des contrats de travail conclus avec le cédant, stipulant une « clause de mobilité en vertu de laquelle les salariées s'étaient engagées à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise », de sorte que le refus de s'y conformer aurait été constitutif d'une « faute » justifiant leur « licenciement pour motif personnel », les juges d'appel, approuvés par la Cour de cassation, ne s'y sont pas trompés, en y décelant « la volonté de l'entreprise (cessionnaire) de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies », avec pour « objectif affiché (...) la pérennisation de son activité internet » ; de là, il ne pouvait qu'être acté par la Cour de cassation que « le motif

(1) Sur ce point, v. également « Transfert d'entreprise : retour à une application orthodoxe du droit de la modification du contrat de travail », Sébastien Ranc, Rev. trav. 2019. 483.

(2) Cass. Soc. 17 avril 2019, n°s 17-17.880 à 17-17.886, FS-PB. Pour un attendu de principe formulé en des termes identiques quant au droit d'opposition du salarié à une modification de son contrat « entraînée » par l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, v. Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-21.143, Publié au Bulletin, qui en tirait cependant des conséquences différentes.

(3) Cass. Soc. 13 mai 1982, n° 80-40.853 ; Cass. Soc. 24 janvier 1990, n° 86-41.497.

(4) Cass. Soc. 20 octobre 1994, n° 93-43.399, Inédit ; Cass. Soc. 14 février 2007, n°s 04-47.110 à 04-47.203, Bull. 2007, V, n° 22.

(5) Cass. Soc. 23 janvier 2002, n° 99-46.245, D., RJS 5/02 n° 533 : pour une modification des contrats de travail résultant, précisément, d'un changement de lieux d'exploitation.

(6) Cass. Soc. 20 octobre 1994, n° 93-43.399, Inédit ; Cass. Soc. 14 février 2007, n°s 04-47.110 à 04-47.203, Bull. 2007, V, n° 22.

réel du licenciement résulte de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société cédante » et le moyen de l'employeur, arguant du caractère personnel du licenciement, qualifié d'inopérant.

L'erreur d'aiguillage suffisait, en somme, à priver le licenciement de toute cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit besoin de s'interroger plus avant sur sa justification et son bien-fondé.

Du reste, il avait déjà été jugé que « *la modification du contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, est réputé fondée sur un motif économique* » (7), pouvant logiquement laisser augurer de la nature économique de la rupture éventuellement intervenue suite à un refus.

Telle n'est pourtant pas la solution qui avait été dégagée dans un précédent arrêt du 1^{er} juin 2016, retenant qu'en cas de refus par le salarié transféré de la modification proposée, « *il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement* » ; la Cour de cassation avait alors approuvé les juges d'appel d'en avoir déduit que le licenciement notifié sur la base de ce seul refus reposait une cause réelle et sérieuse, sans que le motif « *d'ordre personnel* » de la rupture ne soit même discuté (8).

L'arrêt du 17 avril 2019 s'écarte – et c'est heureux – de cette position (9), suivant un raisonnement qui n'est pas sans rappeler d'autres types de contentieux dans lesquels une motivation erronée suffit à vicier la rupture en son entier ; ainsi de la procédure de licenciement visant un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et dont la lettre de licenciement doit impérativement faire figurer, à peine de nullité de la rupture, l'un ou l'autre des deux motifs limitativement énumérés à l'article L.1226-9 du Code du travail, soit la faute grave de l'intéressé ou

l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (10).

Au cas d'espèce, et au vu de l'exacte concomitance entre le transfert et la proposition de mutation faite aux salariées transférées, il eut été possible, en remontant l'arbre des causes, de déceler une fraude à l'article L.1224-1 du Code du travail, étant sur ce point acquis que le licenciement pour refus d'accepter une modification du contrat proposée le jour même du transfert n'a pas de cause économique justificative, dans la mesure où il vise à éluder les dispositions impératives de l'article L.1224-1 du Code du travail (11).

Si, en l'état actuel de la jurisprudence, l'inefficacité frappant les licenciements notifiés « *à l'occasion* » du transfert du contrat de travail ne peut qu'être dirigée contre le cédant, il serait bienvenu, en présence de chronologies et stratégies à ce point entremêlées, d'en étendre les effets, y compris moyennant le jeu d'une responsabilité solidaire, au cessionnaire (12).

Claire Gallon,

Avocate au Barreau de Paris

(7) Cass. Soc. 3 mai 2012 n° 10-27.427, Inédit.

(8) Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-21.143, Publié au Bulletin ; cette décision tendant, selon la doctrine, à admettre une « *cause sui generis de licenciement, échappant au régime du licenciement pour motif économique* » (Pierre Bailly, « L'esprit du transfert d'entreprise serait-il oublié ? », Sem. soc. Lamy, n° 1728, 20 juin 2016). V. également D. Baugard, « Les mystères attachés à la notion de modification du contrat de travail entraînée par le transfert d'entreprise », Dr. Ouv. 2016, p. 667.

(9) Sur ce point, v. « Le licenciement consécutif au refus du salarié d'accepter une modification de son lieu de travail lié à un transfert d'entreprise : retour à l'orthodoxie juridique », Jean Mouly, Dr. Soc. 2019. 657.

(10) Art. L.1226-9 et L.1226-13, C. trav. ; Cass. Soc. 24 mars 2004, n° 04-41.127 ; Cass. Soc. 28 octobre 2009, n° 08-42.803.

(11) Cass. Soc. 18 septembre 2007, n° 06-42.263, Inédit : en l'espèce, une baisse de la rémunération. La notion de fraude à la loi a également pu être retenue, s'agissant d'une suppression de poste actée le jour même du transfert (CA Paris, 4 juillet 1991, Recueil Dalloz 1991, IR 228).

(12) V. par ex. Cass. Soc. 18 juin 2003, n° 01-42.655 ; Cass. Soc. 12 avril 2005, n° 03-41.399, RJS 6/05 n° 603.