

Pourvoi n° W1325279

assemblée plénière du 9 octobre 2015

Décision attaquée : 11 septembre 2013 de la cour d'appel de Paris

Mme Guylène X... et autres

C/

STE Afone Monétics

---

rapporteur : Jeannine Depommier

## RAPPORT

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

La société Carte et services, nouvellement dénommée Afone monetics (l'employeur), qui exerce son activité dans le domaine de l'équipement et du service aux points de vente pour le commerce de proximité, a, par lettre du 13 février 2007, informé individuellement, plusieurs de ses salariés d'un projet de restructuration interne avec pour effet le transfert de leur lieu de travail de Rungis (Val de Marne) à Paris (8<sup>ème</sup>, 14 rue Lincoln) à compter du 19 mars 2007.

Trois salariés, M. Olivier Y..., Mmes Guylène X... et Nathalie Z..., embauchés respectivement le 18 mai 1994 en qualité de comptable, le 1<sup>er</sup> mars 2000 en qualité d'assistante administrative et le 26 mars 2002 en qualité d'assistante de gestion ont, en l'absence de toute augmentation de salaire, refusé ce changement de lieu de travail. Après mise à pied conservatoire et entretien préalable, par lettres du 1<sup>er</sup> juin 2007, rédigées en termes identiques, l'employeur les a licenciés pour faute grave.<sup>1</sup> Les trois salariés, estimant leur licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ont, séparément, présenté diverses demandes en paiement contre l'employeur devant le conseil de prud'hommes de Créteil, lequel, par jugement en formation de départage du 18 juin 2009, après avoir joint les trois procédures, les a déboutés de l'intégralité de leurs prétentions.

L'arrêt confirmatif rendu le 4 mai 2011 par la cour d'appel de Paris (Pôle 6 - chambre 6), a été cassé et annulé, le 26 septembre 2012, par la chambre sociale de la Cour de cassation (n° 11-20.452) en ces termes :

---

<sup>1</sup>L'arrêt attaqué précise que le licenciement est ainsi motivé : « Par lettre du 13 février 2007, nous vous avons informé du transfert de votre poste de travail à notre établissement dans le 8ème arrondissement de Paris. A plusieurs reprises, vous nous avez indiqué que vous vous opposiez à ce transfert. Effectivement, vous n'avez pas pris votre poste ce 09 mai 2007, vous présentant volontairement à Rungis. Ce comportement d'opposition est d'autant plus choquant que l'article 5 prévoit expressément une clause de mobilité. En tout état de cause, cette mutation s'opère dans un même secteur géographique et relève en conséquence de notre pouvoir de direction. Ce comportement d'opposition à nos directives et à vos obligations nous contraint à mettre un terme immédiat à votre collaboration ».

*Sur le moyen unique :*

*Vu l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne et l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;*

*Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; Attendu, selon l'arrêt attaqué, [...]*

*Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes, l'arrêt retient que, si l'article 3 de la convention collective des industries métallurgiques OETAM de la région parisienne prévoit effectivement que le contrat doit préciser notamment l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé, puis que toute modification de caractère individuel apporté à cet élément doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite, et qu'en cas de refus de modification acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle, ce texte n'a cependant pas pour effet de conférer automatiquement au lieu de travail un caractère contractuel ni de statuer par avance sur le bien-fondé du licenciement consécutif au refus du salarié ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail des salariés ne contenait pas de stipulation plus favorable et qu'ils n'avaient pas accepté de modification de l'établissement où ils exerçaient leur emploi, ce dont il résulte que la rupture du contrat était imputable à l'employeur, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;*

Par arrêt du 11 septembre 2013, rendu sur renvoi après cassation, la cour d'appel de Paris, autrement composée (Pôle 6 - chambre 9), a confirmé le jugement du 18 juin 2009.

Les trois salariés ont formé un pourvoi contre ce second arrêt le 14 octobre 2013 ; le mémoire ampliatif a été déposé et signifié le 31 janvier 2014 et le mémoire en défense le 31 mars 2014.

Les salariés demandent 5 000 euros et l'employeur 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le mémoire ampliatif comme le mémoire en défense constatent le refus de la cour de renvoi de se plier à la doctrine de la chambre sociale, laquelle, par arrêt du 11 mars 2015, a renvoyé l'affaire devant l'assemblée plénière.

La procédure paraît en état.

## **2 - Analyse succincte des moyens**

Mmes X... et Z... ainsi que M. Y... font grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de leurs demandes et proposent un moyen unique articulé en trois branches :

\* selon la première branche<sup>2</sup>, la cour d'appel aurait violé l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, ensemble les articles L. 2254-1 du code du travail et 1134 du code civil en ne retenant pas que les dispositions de la convention relatives au lieu de travail plus favorables se substituaient à celles du contrat de travail de sorte que le changement de ce lieu, qui constituait une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, ne pouvait leur être imposé et le licenciement consécutif à leur refus de rejoindre leur nouveau poste à Paris était imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse.

\* la deuxième branche reproche à la cour d'appel d'avoir violé les mêmes textes ainsi que les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail en analysant les dispositions de la convention, en cas de non acceptation de la modification par le salarié, comme une simple règle fixant les modalités de la rupture du contrat de travail à savoir qu'il appartient à l'employeur, lorsque le salarié refuse le changement du lieu de travail, de prendre l'initiative d'engager une procédure de licenciement sans que la responsabilité, à ce stade, lui soit automatiquement imputée<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> 1°/ qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce il est constant que les exposants, employés de la Société Carte et Services, relevant de cette Convention collective, ont refusé de rejoindre le nouveau lieu de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; que le licenciement prononcé à leur encontre [le] 1er juin 2007, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, se trouvait dès lors imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en disant le contraire, la Cour d'appel a violé ladite disposition de la Convention collective applicable, ensemble l'article L. 2254-1 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;

<sup>3</sup> 2°/ Qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce la cour d'appel a relevé que « d'une part, le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ; d'autre part, que si la

\* selon la troisième branche<sup>4</sup>, la cour d'appel aurait violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fut-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave justifiant leur licenciement, sans caractériser celle-ci.

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Les deux premières branches du moyen concernent la portée de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne en cas de transfert du lieu de travail refusé par un salarié suivi de la rupture du contrat de travail : l'employeur pouvait-il de manière unilatérale imposer à ses salariés un changement du lieu de travail de Rungis à Paris (14 rue Lincoln 8<sup>ème</sup>), dans les limites géographiques de la clause de mobilité contenue dans les contrats de travail, ou en d'autres termes, cette disposition de la convention collective a-t-elle pour effet de "contractualiser" le lieu de travail, notifié selon les formes qu'elle précise ?

La troisième branche pose la question du licenciement consécutif au refus du changement du lieu de travail et du contrôle de la Cour de cassation quant au motif retenu par l'employeur, à savoir la faute grave.

---

*modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé - par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par « une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle » ; qu'en considérant néanmoins qu'il s'en déduisait que « dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé ladite disposition de la Convention collective applicable, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 2254-1 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;*

<sup>4</sup>3°/ Qu'à tout le moins, le seul refus d'un salarié d'accepter une modification 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; qu'en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fut-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave, justifiant leur licenciement sans caractériser ladite faute grave, la Cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

## **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

### **4-1 Sur les deux premières branches**

⇒ Observations liminaires :

Les deux parties s'opposent sur la méthode d'analyse de la convention collective en cause, à savoir l'avenant du 2 mai 1979 : le mémoire ampliatif préconise une interprétation littérale, indépendante du contexte économique et juridique à l'époque de la signature de ce texte, au contraire du mémoire en défense qui privilégie une approche historique au regard de l'état du droit en 1979. Pour cette raison, un bref rappel de l'évolution jurisprudentielle de l'analyse du contrat de travail et notamment du changement du lieu de travail, apparaît nécessaire avant d'étudier la portée des conventions collectives et de poser les questions suscitées par la convention applicable à l'espèce.

#### **4-1-1 L'évolution de la jurisprudence concernant le contenu du contrat de travail et la modification d'un de ses éléments**

Le contrat de travail, qui, lorsqu'il est à durée indéterminée, n'est pas nécessairement écrit et peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes<sup>5</sup>, a été défini par la Cour de cassation le 22 juillet 1954 (Bull. IV, n° 576), comme une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération<sup>6</sup>.

On peut distinguer schématiquement trois périodes depuis 1979.

⇒ Première période : de la notion de modification substantielle ou non à l'exercice du pouvoir de direction.

Longtemps la jurisprudence déduisait de ce que l'employeur pouvait résilier le contrat de travail, qu'il avait aussi la possibilité de le modifier unilatéralement, et cela sans nécessairement engager sa responsabilité<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup>article L. 122-4 devenu L. 1231-1 du code du travail, sous réserve de la protection particulière accordée à certains salariés, représentants du personnel, victime d'accident du travail et salariées en état de grossesse.

<sup>6</sup>le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (Soc. 23 avril 1997, n° 94-40.909, Bull. n° 142)

<sup>7</sup>Soc. 15 avril 1970, n° 69-40.163, Bull. n° 243 : *D'où il suit qu'en statuant ainsi, par des motifs dont il ne résulte pas que la société C.. avait abusé de son droit de rompre un contrat de travail fait sans détermination de durée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;*

La possibilité pour le salarié de refuser une modification substantielle du contrat de travail était admise, mais la jurisprudence considérait qu'il n'était pas possible d'imposer à l'employeur les conditions antérieures du travail et qu'il appartenait au premier de prendre l'initiative de saisir une juridiction au risque de se voir imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail si les juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation -sauf dénaturation des clauses claires et précises-, qualifiaient la modification d'accessoire et la poursuite du contrat de travail par le salarié, selon les nouvelles conditions fixées par l'employeur, était analysée comme une acceptation tacite de la modification<sup>8</sup>.

Certains auteurs en concluaient que la proposition de modification équivalait à un congé conditionnel si le salarié refusait la modification. Le professeur Jean Savatier expliquait que le salarié ayant accepté *d'avance le pouvoir de direction de l'employeur, quand celui-ci l'exerce, il n'y a donc pas en réalité modification mais exécution du contrat et c'est le travailleur, refusant les modifications de ses tâches dans le cadre convenu qui n'exécute pas ses obligations contractuelles, le refus du salarié étant la cause et non pas la condition de la rupture*<sup>9</sup>.

---

Soc.22 janvier 1975, n° 73-40. 548, Bull. n° 23 : *que l'employeur est juge des modifications d'ordre technique et de l'organisation du travail dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise, qu'ayant à cette époque la faculté de rompre unilatéralement les contrats de travail il ne commettait pas en principe de faute en le faisant ni en y apportant des modifications même importantes et susceptibles d'équivaloir à leur rupture si elles n'étaient pas acceptées ; Que, d'autre part, les juges du fond avaient constaté que la modification qui n'avait été décidée qu'après divers essais avait été portée quelques jours auparavant à la connaissance des ouvriers ; Soc. 22 octobre 1975, n° 75-40.255, Bull. n° 475 ; même solution s'agissant des modifications dans le service du transport gratuit du personnel à la suite du changement du lieu de travail : Soc.13 mai 1975, n° 74-40.098 Bull. n° 249 ; 28 janvier 1976, n° 74-40.766, Bull. n° 48 ; Soc. 26 novembre 1987, n° 85-41.389, Bull. n° 684 ou pour la suppression de l'indexation de la rémunération automatique appliquée chaque année depuis plus de dix ans : Soc. 26 janvier 1978 , n° 75-15.675 , Bull. n° 69*

<sup>8</sup>Soc., 21 janvier 1987, n° 84-40.956 , Bull. n° 33 : *Mais attendu que les juges du fond ont relevé qu'en raison de difficultés financières, la société .. avait, le 1er février 1974, notifié à l'ensemble du personnel, en se conformant en fait aux dispositions de la convention collective régissant les rapports de travail, sa décision de mettre fin à l'attribution systématique du complément de salaire constitué par les treizième et quatorzième mois et d'en subordonner pour l'avenir l'octroi à certaines conditions et que M. P., qui n'avait plus reçu de gratification après décembre 1974, avait continué de travailler jusqu'en février 1981 ; Attendu qu'appartenant au salarié de prendre acte de la rupture du contrat de travail en cas de modification de l'un de ses éléments substantiels par l'employeur, sans pouvoir exiger de celui-ci le maintien des conditions antérieures, le moyen, qui n'est pas fondé dans sa troisième branche, est inopérant dans les deux autres ;*

Soc. 26 novembre 1987, n° 85-41.389, Bull. n° 684

Soc. 10 avril 1986, n° 83-42.751, Bull. n° 126 ; arrêt commenté par J. Savatier *la réduction du salaire : inexécution ou modification unilatérale du contrat de travail*, Dr. soc. 1986, p.867

<sup>9</sup>*Modification unilatérale du contrat de travail et respect des engagements contractuels*, Dr. soc, 1988 p.135

Pour Henry Blaise<sup>10</sup>, *il est permis de considérer que le salarié qui ne reprend pas son travail après la modification non substantielle, démissionne de son emploi, ce qui dispense l'employeur de procéder aux formalités de licenciement.*

\* quelques exemples relatifs à un changement du lieu de travail :

Soc. 8 décembre 1971 , n°70-40.219, Bull. n° 717 : cassation de l'arrêt qui considère que le contrat a été rompu par la salariée refusant le transfert de l'établissement de Saint-Denis à Levallois-Perret, augmentant le trajet de 3 à 11 km, *sans rechercher si la proximité du lieu de travail avait été ou non pour dame.. lors de la conclusion du contrat une condition essentielle que la société ne pouvait modifier unilatéralement ;*

Soc. 25 octobre 1973, n° 72-40.516, Bull. n° 516, à propos d'un salarié affecté à Toulouse le 1er décembre 1956, muté à Saint-Maur à compter du 1er août 1971, sommaire : *après avoir déclaré que la rupture d'un contrat de travail était imputable à l'employeur qui avait décidé, contre la volonté du salarié, de l'affecter en un autre lieu, les juges du fond peuvent estimer qu'en mutant ainsi le salarié, l'employeur a commis une erreur mais non un abus, des lors qu'ils relèvent, non seulement, que rien ne démontre que le salarié ait été l'objet d'une brimade ou d'une sanction, mais aussi, que les contrats habituellement souscrits par l'employeur avec les autres salariés prévoyaient la possibilité de mutations et que si celui de l'intéressé ne comportait pas une telle mention, l'employeur en changeant l'affectation de celui-ci, s'était conformé à l'usage ;*

Soc. 9 avril 1974, n° 73-40.149, Bull. n° 232 : *lorsqu'un salarié, après un arrêt de travail de plus d'un an consécutif à un accident, a refusé, en raison de l'infirmité en résultant de reprendre son ancien poste, transféré dans un autre lieu à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, en alléguant que ce déplacement l'obligeait à parcourir à pied une distance supplémentaire de 500 mètres et qu'il a été reconnu physiquement inapte à un autre emploi qu'il aurait préféré assumer dans les anciens locaux, les juges du fond peuvent décider que la rupture du contrat de travail lui incombe après avoir estimé que c'est son état physique actuel, non prévu lors de la conclusion des conventions et son refus de reprendre son ancien poste qui ont été la cause de la rupture et que l'employeur a fait ce qui était en son pouvoir pour lui assurer un emploi compatible avec son état et comparable avec l'ancien avec la même rémunération sans que les changements intervenus soient constitutifs d'une modification substantielle des conditions convenues ;*

Soc. 28 janvier 1976, n° 74-40.766, Bull. n° 048, à propos du transfert par l'employeur de ses locaux de la rue Legendre à Paris à Levallois : *qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'était pas établi que le lieu de travail ait été, lors de la conclusion du contrat, envisagé par les deux parties comme excluant tout changement ultérieur, même dans le cas où son transfert dans une localité voisine et facilement desservie n'en modifierait pas sensiblement les conditions d'exécution, Et alors que dame .. n'avait pas jusqu'au 24 septembre 1971 refusé le transfert dont elle avait été prévenue le 29 juin, subordonnant seulement son acceptation à une augmentation de son salaire, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision,*

Soc. 5 octobre 1977, n° 76-41.051, Bull. n° 511 ;

Soc. 25 mars 1982, n° 80-40506 , Bull n° 225 : la chambre sociale approuve une cour d'appel qui juge que le refus d'un boucher d'accepter sa mutation du magasin de La Seyne à celui de Toulon était imputable à l'employeur en raison des *répercussions de celle-ci sur sa vie*

---

<sup>10</sup> Modification par l'employeur des conditions de travail ou de rémunération BS 12/84 et BS 5/85

*professionnelle, familiale et sociale, des fatigues supplémentaires qu'elle aurait entraînées et des frais non compensés par la minime augmentation de salaire proposée*

Soc. 8 octobre 1987, n° 85-44.164, Bull. n° 542 : *N'a pas donné de base légale à sa décision la cour d'appel qui a décidé qu'un salarié embauché verbalement était fondé à refuser une mutation à la fin d'un chantier, sans préciser si, au regard tant du contrat liant les parties que de la convention collective régionale du bâtiment, le lieu d'exécution du travail constituait un élément substantiel dudit contrat.*

La modification devait donc porter sur un élément substantiel du contrat de travail pour que la rupture soit imputable à l'employeur sans qu'il en découle nécessairement que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et les juges devaient rechercher si la modification était justifiée par l'intérêt de l'entreprise<sup>11</sup>.

⇒ Une période intermédiaire caractérisée par l'abandon de la notion de modification substantielle ou non substantielle du contrat et l'instauration d'une obligation pour l'employeur d'engager une procédure de licenciement du salarié qui refuse le changement imposé.

Ce n'est qu'avec l'arrêt du 8 octobre 1987<sup>12</sup>, rendu au visa de l'article 1134 du code civil, que le salarié refusant la modification d'un élément essentiel du contrat, en l'espèce une réduction de salaire, tout en continuant à travailler selon les nouvelles conditions fixées par l'employeur n'est plus considéré comme l'ayant tacitement acceptée et que la chambre sociale impose à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture.

Elle précisera ensuite que l'employeur ne peut plus considérer comme démissionnaire le salarié qui ne se présente plus au travail, après une modification non substantielle à défaut de *démission non équivoque* de ce dernier<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup>Cf, Soc. 3 juin 1982, n° 80-40.791, Bull. n° 361

<sup>12</sup>n° 84-41.902, Bull. n°541 *Attendu que, pour débouter MM R.. et T.. de leur demande en paiement de rappels de salaires et de sommes représentant l'incidence qui devait en résulter sur le montant des indemnités de rupture et de la prime annuelle, la cour d'appel énonce que s'il n'appartient pas au salarié, qui refuse de donner son accord à la réduction de salaire, d'imposer à l'employeur le maintien des conditions antérieures, en revanche il lui incombe de tirer les conséquences de ce désaccord en prenant, s'il l'estime utile, l'initiative de la rupture du lien contractuel ; Attendu qu'en statuant par ces motifs, alors que l'acceptation par MM R.. et T.. de la modification substantielle qu'ils avaient refusée, du contrat de travail ne pouvait résulter de la poursuite par eux du travail, et alors que c'était à l'employeur de prendre la responsabilité d'une rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

<sup>13</sup>Soc. 25 juin 1992, n° 88-42.498 s'agissant d'un transfert du lieu de travail en 1984 de Neuilly-sur-Seine à Montreuil-sous-Bois : *Mais attendu qu'à défaut de démission non équivoque, le refus par le salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui n'a fait l'objet d'aucune modification substantielle de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, mais constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner, au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé ; Qu'après avoir constaté que l'employeur avait mis fin au contrat de travail en considérant à tort la salarié*



Les appréciations des juges du fond se révélant très incertaines et aléatoires quant au caractère substantiel ou non de la modification du contrat de travail, la chambre sociale a progressivement abandonné cette notion, n'utilisant plus que l'expression *modification du contrat de travail*<sup>14</sup> qu'elle opposera ensuite au *changement des conditions de travail*<sup>15</sup> dans ses deux arrêts du 10 juillet 1996, rendus en formation plénière, passant ainsi du critère subjectif de l'importance du changement à celui, objectif, de son objet<sup>16</sup>.

Ainsi, le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne peut pas être refusé par le salarié, tandis que la modification du contrat qui présente un caractère contractuel, ne peut intervenir que d'un commun accord. Philippe Waquet distingue le socle contractuel correspondant à la nature juridique propre de ce contrat des autres clauses qui y sont contenues<sup>17</sup> et pour Alexandre Fabre, *Si, dans leur principe, ces deux régimes juridiques n'ont guère posé de problème, il n'en est pas de même de l'identification de leur périmètre respectif*<sup>18</sup>.

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 alors, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement<sup>19</sup>. A défaut d'un tel licenciement, le contrat n'a pas été rompu, de sorte que le salarié ne peut réclamer aucune indemnité (Soc. 10 juillet 1996, n° 93-41.137, Bull n° 278).

---

*comme démissionnaire, la cour d'appel a décidé à bon droit que la rupture s'analyse en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;*

<sup>14</sup>Soc. 7 février 1990, n° 85-44.638, Bull. n° 45

<sup>15</sup>cette évolution a été annoncée et expliquée par le conseiller de la chambre sociale P. Waquet [*Un tournant dans la jurisprudence relative à la modification du contrat de travail* Cah. soc. barreau 1993, n° 47, p. 57] et qui évoque *une approche nouvelle des relations employeurs-salariés* [dans *La modification et le changement des conditions de travail*, RJS 12/96 p.791]

<sup>16</sup>n° 93-41.137 et n° 93-40.966, Bull. n° 278 : dans la première affaire, un attaché d'inspection titulaire, qui avait accepté le 11 juin 1990 une mission d'organisation confiée à titre provisoire avec une amélioration de sa rémunération en fonction des résultats, déchargé de cette mission car il ne remplissait pas les normes demandées, a refusé de reprendre les fonctions précédentes et dans la seconde, un vendeur électro-ménager, devenu chef du rayon électro-ménager, TV, HIFI, a pris acte de la rupture de son contrat de travail après la division par l'employeur de son service en deux services distincts : *Mais attendu 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 ; qu'à défaut, en l'espèce, d'un tel licenciement, le contrat n'a pas été rompu, de sorte que le salarié ne peut réclamer aucune indemnité ; que, par ce motif substitué, la décision se trouve légalement justifiée ;*

<sup>17</sup>*Le renouveau du contrat de travail*, RJS 1999, Chronique, p. 383

<sup>18</sup>Thèse sous la direction de A. Lyon-Caen, 7 décembre 2006, le régime du pouvoir de l'employeur.

<sup>19</sup>Soc.8 janvier 1997 n° 94-42.050, Bull n°3

\* quelques exemples à propos du changement du lieu de travail :

Soc. 30 septembre 1997, n° 95-43.187, Bull. n° 289 s'agissant d'une salariée de la société Onet affectée sur le chantier du Crédit du Nord à Mulhouse, refusant sa mutation sur d'autres chantiers à la suite de la perte du marché par son employeur, nonobstant la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, licenciée pour faute grave : *Attendu cependant que la mutation du salarié en application d'une clause de mobilité ne concerne que les conditions de travail et relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'il en résulte que le refus du salarié constitue en principe une faute grave ; D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;*

Soc. 25 novembre 1987, n° 95-44.053, Bull n° 396 : *D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, après avoir relevé que le contrat de travail du salarié contenait une clause de mobilité, ce dont il résultait, d'une part, que sa mutation constituait un simple changement de ses conditions de travail que l'employeur pouvait décider unilatéralement dans l'exercice de son pouvoir de direction, d'autre part, que l'employeur qui avait licencié le salarié à raison de son refus de ladite mutation pouvait lui imposer d'exécuter son préavis dans les conditions nouvellement prévues, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;*

⇒ l'état actuel de la jurisprudence : le lieu de travail appartient-il au socle contractuel? S'agissant du lieu d'exécution du contrat de travail, lorsqu'il ne découle pas de l'objet de celui-ci ou de la nature des fonctions, comme par exemple un VRP ou un concierge d'immeuble, la chambre sociale considère qu'il n'est pas, en principe, un élément essentiel du contrat<sup>20</sup> et que la mention de celui-ci dans le contrat de travail a valeur d'information<sup>21</sup>, sauf stipulation par une clause expresse, claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu<sup>22</sup>, clause dite de sédentarité<sup>23</sup>.

---

<sup>20</sup>Soc. 22 mai 1997, n° 94-40.297, Bull., n° 186 : *sommaire A l'issue de son congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par suite, en présence du refus de la salariée d'accepter un simple changement dans ses conditions de travail, une cour d'appel qui a relevé qu'il était de l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste anciennement occupé par l'intéressée le salarié qui l'y avait remplacée et que l'employeur avait proposé à la salariée un poste similaire sans modifier un élément essentiel de son contrat de travail, décide, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.*

<sup>21</sup>Soc. 3 juin 2003 n° 01-40.376 et 01-43.573, Bull. n° 185 : *Vu l'article 1134 du Code civil ensemble l'article L.121-1 du Code du travail ; 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 ;*

Ces deux arrêts ont été abondamment commentés : par exemple Jean Pelissier, *Clauses informatives et clause contractuelles du contrat de travail*, RJS 2004 chronique, p.3

Soc. 21 janvier 2004, n° 02-12.712, Bull. n° 26 ; Soc. 2 avril 2014, n° 13-11.922

voir l'étude "Variations jurisprudentielles sur le lieu de travail" par Marion Del Sol à la semaine juridique social n° 36, 5 septembre 2006, 1663

<sup>22</sup> 15 mars 2006, n° 02-46.496, Bull n° 102

<sup>23</sup>M. Bernard Boubli, ancien doyen de la chambre sociale, *Le changement du lieu du travail* : Semaine Sociale Lamy - 2005 Chroniques, p.1209

Lorsque le lieu de travail appartient au socle contractuel, si le salarié refuse la modification de celui-ci, l'employeur doit, soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique ou pour motif personnel ; le seul refus du salarié ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement et le licenciement n'est pas nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse <sup>24</sup>.

En l'absence d'une telle "contractualisation" du lieu de travail, selon l'expression employée par les spécialistes du droit du travail, la chambre sociale, avec les arrêts du 16 décembre 1998 et du 4 mai 1999 <sup>25</sup>, a introduit la notion de secteur géographique à l'intérieur duquel s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur, et au delà duquel le changement devient une modification du contrat : elle a également posé comme principe que le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective. Ainsi, la mobilité au sein du secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sans commettre de faute tandis que, lorsque le nouveau lieu de travail est situé dans un secteur géographique différent, le refus de mutation du salarié n'est pas fautif mais le licenciement n'est pas nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, les juges du fond devant apprécier le bien-fondé du motif allégué par l'employeur à l'origine de la mutation, personnel ou économique.

Le Rapport de la Cour de cassation de 2003, page 259, explique la position de la Chambre sociale en ces termes : *...aucune disposition légale n'impose de tenir la simple mention du lieu du travail dans un contrat comme ouvrant au salarié un droit contractuel d'y demeurer pendant toute sa vie professionnelle au service du même employeur, de sorte qu'un changement, si minime soit-il, ne pourrait lui être imposé. Et la directive européenne n° 91-533 du 14 octobre 1991, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1993, est d'un faible secours quant à la portée de cette mention dans le contrat puisque, si elle l'impose, il n'en résulte pas pour autant qu'il s'agisse d'une mention substantielle ayant force contractuelle intangible sans commun accord.*

*Dans un souci de droit, de réalisme et de sécurité juridique, et en tenant compte de la notion de secteur géographique qui limite le pouvoir de direction de l'employeur quant aux changements de lieux qu'il peut imposer à ses salariés (Soc., 16 décembre 1998, Bull. n° 558), la chambre sociale a décidé que "la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur*

---

<sup>24</sup>Soc. 13 juillet 2004, n° 02-43.015, Bull., n° 206 : *lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur doit, soit le rétablir dans son emploi, soit tirer les conséquences du refus en engageant la procédure de licenciement* ; Soc. 30 mars 2010, n° 08-44.227, Bull. n° 79.

<sup>25</sup> n° 96-40.227, Bull., n°558 sommaire : *Le fait d'affecter un salarié, qui travaillait sur des chantiers, à un atelier fixe, situé dans le même secteur géographique, n'entraîne pas modification du lieu de travail et constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ; Dès lors ne caractérise pas une modification du contrat de travail et viole l'article 1134 du Code civil, une cour d'appel qui condamne un employeur à payer à un salarié licencié en raison de son refus de travailler, des indemnités de rupture et des dommages-intérêts, sans constater que le poste de travail auquel il avait été affecté était situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait.*

n° 97-40.576, Bull n° 186, *Attendu, cependant, que le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si le lieu de travail auquel était affecté M. H. était situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment et si, dès lors, le déménagement constituait une modification du contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;*

arrêt commenté par C.Lefranc-Hamoniaux. semaine juridique, Ed. entreprise, 2000-05-18 n° 20 p.806, par M. Hautefort, *Changement de lieu : la mystérieuse notion de "secteur géographique* Jurisprudence Sociale Lamy - 1999 n°37, p.7 ;

*d'information, à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu". Ainsi est clairement condamnée l'approche au cas par cas de la portée de la simple mention du lieu du travail dans le contrat sans autre précision. Une telle approche individualiste, dont les paramètres d'appréciation sont insaisissables tant ils peuvent varier à l'infini, serait une source majeure d'insécurité juridique, pour les deux parties, et, ce qui est plus grave dans la conjoncture actuelle, de nature à paralyser des transferts et adaptations de locaux nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise et de l'emploi du plus grand nombre dans le même secteur géographique. L'intérêt collectif du maintien de l'emploi doit être pris en compte car un manichéisme outrancier fondé sur une approche strictement individualiste du contrat ne pourrait qu'avoir des effets pervers s'il était indifférent en termes de coût d'indemnisation des salariés refusant tout changement de leur lieu de travail que ce changement se fasse dans le même secteur géographique ou loin au delà, voire même à l'étranger.*

*Et par un arrêt délibéré en 2003, mais rendu le 21 janvier 2004 (Arrêt n° 132, pourvoi n° 02-12.712 qui sera publié au bulletin de 2004), la chambre sociale, de nouveau dans sa formation plénière, a entendu confirmer cette doctrine dans une affaire où pour décider qu'il y avait lieu à établissement d'un plan social en raison d'un transfert des locaux d'une entreprise, la cour d'appel s'était fondée sur le seul fait que le lieu initial du travail était mentionné dans les contrats de tous les salariés et qu'il était ainsi contractualisé. Cette confirmation a d'autant plus de force que la cassation a été prononcée partiellement sans renvoi".*

La doctrine n'a pas manqué de critiquer cette position<sup>26</sup> et on peut observer que la chambre sociale n'a pas défini le secteur géographique.

Les juges du fond doivent donc rechercher si le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique, pour conclure à une modification du contrat de travail ou à un simple changement des conditions de travail, et motiver précisément leur décision à partir d'éléments objectifs ; la chambre sociale a refusé de contrôler l'appréciation par les juges du fond de cette identité ou non de secteur géographique par un arrêt rendu en formation plénière le 15 juin 2004, (n° 01-44.707) et n'exerce qu'un contrôle léger de motivation des décisions<sup>27</sup>. Les éléments objectifs peuvent être la proximité géographique<sup>28</sup>, la desserte en moyens de transport ou la qualité de

---

<sup>26</sup> J. Péliissier, au motif que le contrat de travail est un contrat individuel et non collectif considère qu'il doit être interprété eu égard à la situation des cocontractants (Mélanges Couvrat 2001: "Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail" et "Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail", RJS 1/04) ; F. Favennec-Henry : "Modification du contrat de travail : le glissement de l'objectif vers le subjectif", RJS - Juin 2003 ; B. Bossu, *portée de la mention du lieu de travail*, JCP ed. S 2006, 1329

<sup>27</sup> Soc. 21 décembre 2006, n°05-42979 : *qu'en l'état de ses constatations relatives à la distance séparant les deux sites et à l'augmentation des trajets qui en résultait, la cour d'appel a fait ressortir que le nouveau lieu d'affectation ne relevait pas du même secteur géographique et a pu décider, en conséquence, que le changement d'affectation constituait une modification de son contrat de travail que la salariée n'était pas tenue d'accepter ; que le moyen n'est pas fondé ;* autres exemples : Soc. 29 octobre 2014, n° 13-21.192 ; Soc., 4 juillet 2012, n° 11-14.960 ; Soc. 18 janvier 2012, n° 10-1 109.81 ; Soc 2 février 2011, n° 09-43.022 ; Soc. 16 novembre 2010, n° 09-423.37 ;

<sup>28</sup> 8 février 2005, n° 02-46.987

l'infrastructure routière<sup>29</sup>, le bassin d'emplois<sup>30</sup>, la zone urbaine...etc, mais non la seule référence à la région Est<sup>31</sup> ; en cas de mutations successives, le secteur géographique s'apprécie au regard du dernier lieu de travail du salarié et non au regard de l'affectation initiale<sup>32</sup>.

Il est rappelé que selon la jurisprudence, *« la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle »*<sup>33</sup>.

Gérard Couturier<sup>34</sup> en déduit que *pour déterminer ce qui est partie intégrante du contrat et ce qui lui est extérieur..., il n'y a plus lieu du tout de se référer à l'intention (supposée) des parties lors de l'embauche... en ce qui concerne le lieu du travail, la jurisprudence applique a priori un système présenté comme « objectif », c'est-à-dire tout à fait étranger à l'état d'esprit des parties.. le contrat est conclu pour s'exécuter dans un « secteur géographique » déterminé... Il est vrai que ce système est supplétif et que la contractualisation d'un lieu de travail précis est admise. Mais elle ne l'est qu'à des conditions strictes. Il ne suffit pas que le contrat porte l'indication d'un lieu de travail, il faut qu'il stipule explicitement.*

Le changement de lieu de travail peut en outre faire partie du champ contractuel par l'insertion de clauses de mobilité géographique, l'employeur pouvant avoir besoin de salariés mobiles pour s'adapter à son environnement économique : le salarié accepte par avance toute mutation que rend nécessaire la bonne marche de l'entreprise et la mutation s'imposera le jour venu.

#### Sur la clause de mobilité

Cette clause est licite a priori en ce qu'elle ne constitue qu'une modalité d'exécution du contrat et correspond à un simple changement des conditions de travail, de sorte que le refus par le salarié du nouveau lieu de travail constitue une faute contractuelle susceptible de justifier la mesure de licenciement prise à son encontre. Elle doit concerner seulement le changement du lieu de travail et non pas celui de la résidence.

---

<sup>29</sup>Soc. 27 septembre 2006, n° 04-47.005 ; Soc. 25 janvier 2006, n° 04-41.763 ; Soc. 12 décembre 2012, n°11-23.762 ; Soc. 12 juin 2014, n°13-15.139

<sup>30</sup>Soc. 26 janvier 2011, n° 09-40.284 ; Soc. 23 mai 2013, n° 12-15.461 (le même bassin d'emploi et le même département)

<sup>31</sup> 8 février 2005, pourvoi n° 02-46987

<sup>32</sup>Soc., 3 mai 2006, n° 04-41.880, Bull. n° 158

<sup>33</sup> Soc. 23 février 2005, n°03-42.018 et 04-45.463, Bull n° 64 commentés par D. Corrigan-Carsin, (semaine juridique, édition générale n° 23, 8 juin 2005), par H. Kobina Gaba (Dalloz 2005 p. 1678), par MC. Haller (jurisprudence Sociale Lamy -2005 164), et par P. Bouaziz et I. Goulet (droit social 2005 p.634)

<sup>34</sup>Revue de droit du travail 2007 p. 407 *Droit des contrats et droit du travail*

Depuis 2006, la Cour de cassation exige, à peine de nullité, que cette clause définisse sa zone géographique d'application<sup>35</sup> ; elle ne peut conférer à l'employeur le droit d'en étendre unilatéralement la portée<sup>36</sup>. À défaut, la clause est inopposable au salarié et tout licenciement consécutif au refus de celui-ci de s'y soumettre est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sauf dans le cas d'une mutation dans le même secteur géographique conformément aux principes généraux.

Ont été jugées comme nulles ou n'autorisant pas un licenciement pour cause réelle et sérieuse, la clause par laquelle une association se réservait le droit de modifier l'affectation de la salariée en fonction de ses nécessités, la clause accordant à l'employeur le droit de modifier le lieu de travail pour des motifs dictés par l'intérêt de la société, la clause prévoyant, sans plus de précision, que « *les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement* » ; par ailleurs la clause de mobilité « *dans tous les établissements de la société* » mais n'ayant « *pas expressément énoncé que la mobilité géographique pouvait s'exercer sur les établissements ouverts postérieurement à la signature du contrat* » a été cantonnée pour son application aux établissements existants à la date de conclusion du contrat<sup>37</sup>.

Toutefois, les fonctions et le secteur d'activité du salarié sont de nature à assouplir la condition de précision exigée<sup>38</sup>.

La clause de mobilité doit être mise en oeuvre selon les prévisions des parties, et dans l'intérêt de l'entreprise, sans porter atteinte aux autres éléments contractuels, tels que la réduction de la partie variable ou fixe du salaire, la suppression d'un avantage contractuel, le travail de jour<sup>39</sup> ; la bonne foi de l'employeur étant présumée, c'est au

---

<sup>35</sup> 7 juin 2006, n° 04-45.396, Bull. n° 241 : *Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Tel n'est pas le cas d'une clause se bornant à indiquer, dans un contrat de travail mentionnant qu'un salarié était affecté à une agence déterminée et rattaché à un établissement également déterminé, que "les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement".* Arrêt commenté par B. Bossu (semaine juridique social n° 47, 21 novembre 2006) ;

Soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846, Bull., n° 209 ; Soc.14 octobre 2008, n° 07-42.352 et n° 06-46.400, Bull. n°191 ; 28 avril 2011, n° 09-42.321 ; 9 novembre 2011, n°10-10.320 ; Soc., 3 mai 2012, n° 11-10.143 ;

<sup>36</sup> Soc.19 mai 2004, n° 02-43.252 ; 7 juin 2006, n° 04-45.846, Bull. n° 209 : *Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.*

Soc. 9 juillet 2014, n° 13-11.906 et autres, Bull. n°183

<sup>37</sup> Soc., 14 oct. 2008, n°06-46.400, Bull., n°191 ; Soc., 30 mai 2000, n° 97-45.068, Bull., n°206 ; Soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.396 ; Soc., 12 mai 2004, n°02-42.018

<sup>38</sup> est valable une clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national pour un consultant chargé des fonctions d'administrateur informatique ou sur le territoire français pour des salariés de la société Euro Cargo Rail en qualité de coordinateurs des opérations France -solution critiquée par le professeur Mouly [*Validité d'une clause de mobilité géographique prévue pour la France entière*, Dr. social 2014, p.857] ou encore sur le territoire national et l'étranger pour un salarié chargé de conseil et de formation auprès des banques Soc., 13 mars 2013, n°11-28.916 ; 9 juillet 2014, n°13-11.906 et autres, Bull. n° 183, 12 juin 2014, n°13-16.179

<sup>39</sup> Soc., 4 janvier 1996, n°92-40.441, n°92-40.440 Bull. , n° 2 ; Soc.14 octobre 2008, n°07-43.071

salarié qui refuse le changement de lieu de travail, de prouver que la décision a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise<sup>40</sup>.

Le contrôle de la mise en oeuvre de la clause de mobilité se fait en tenant compte des répercussions sur la vie personnelle du salarié en cas d'utilisation abusive de la clause ou pour ôter à la faute son caractère de gravité. La seule circonstance que l'employeur n'ait pas commis d'abus dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne caractérise pas la faute grave du salarié qui a refusé de s'y soumettre.

#### 4-1.2 La portée des conventions collectives

La convention ou l'accord collectif est *un acte normatif négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales*<sup>41</sup>, qui détermine son champ d'application territorial et professionnel.

⇒ la convention visée par le moyen, et dont l'application à l'espèce n'est pas contestée, est la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, étendue<sup>42</sup> par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965 avec rectificatif du 10 septembre 1965) et mise à jour par accord du 13 juillet 1973 ; le champ d'application professionnel de cette convention résulte actuellement de l'avenant du 11 juin 1979, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980) [consultable sur le site Internet Légifrance].

L'avenant du 2 mai 1979, dit "Mensuels", étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980), prévoit en son article 3<sup>43</sup>, sous le titre "*Embauchage*" :

*Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :*

- *l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;*
- *le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé*<sup>44</sup> ;
- *la rémunération réelle ;*
- *l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.*

---

<sup>40</sup>Soc.23 février 2005, n°03-42.018, n°04-45.463 Bull n° 64 précité note 33

<sup>41</sup>J. Pélissier, A. Supiot et A. Jeammaud, Droit du travail : Précis Dalloz, 24e éd., 2008, p. 116 ; A Barège *Le pouvoir normatif des conventions et accords collectifs*, semaine juridique Social n° 46, 11 novembre 2014, 1432 articles L.2211-1 et s. du code du travail

<sup>42</sup>L'extension, réalisée par arrêté du ministre chargé du Travail, consiste à rendre applicable la convention ou l'accord pour l'ensemble des salariés et employeurs compris dans son champ d'application (art. L. 2261-15 du code du travail), afin d'éviter les distorsions au sein d'un même secteur d'activité entre les employeurs membres d'un organisme signataire et ceux qui n'adhèrent à aucun syndicat et de favoriser une concurrence loyale.

<sup>43</sup> Dans sa rédaction en vigueur du 3 juin 1991, étendue par arrêté du 3 janvier 1992 (JORF du 18 janvier 1992), après une précédente modification du 1<sup>er</sup> juillet 1987, les deux modifications concernant la 3<sup>ème</sup> ligne.

<sup>44</sup> Rédaction du 3 juin 1991.

*Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.*

*Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.*

La cour d'appel de renvoi a analysé cet avenant comme une simple règle processuelle pour résoudre la situation en cas de refus du salarié et elle a retenu que l'employeur était en droit de mettre en oeuvre la clause de mobilité des contrats de travail.

Ce faisant, elle a interprété la convention litigieuse ; aussi, avant d'évoquer les questions posées par le moyen, apparaît-il nécessaire de procéder à quelques brefs rappels concernant le principe dit de faveur et d'exposer les méthodes d'interprétation des conventions collectives.

☞ La hiérarchie des normes et la primauté de la disposition la plus favorable au salarié  
Les normes en droit du travail sont nombreuses et nécessairement hiérarchisées ; certaines lois contiennent des dispositions d'ordre public absolu auxquelles il ne peut pas être dérogé, par opposition à celles d'ordre public relatif ou social qui concerne les rapports entre les différentes sources au Z... de la règle de l'avantage le plus favorable. La Chambre sociale a consacré ce «*principe fondamental de droit du travail*»<sup>45</sup>, qualifié par la doctrine de principe de faveur : il consiste à appliquer en cas de conflit de normes, sauf ordre public absolu, la plus favorable au salarié ; le Conseil d'État utilise l'expression de «*principe général du droit*»<sup>46</sup>, reprise par le Conseil constitutionnel qui refuse de le considérer comme un «*principe fondamental reconnu par les lois de la République*» et ne lui confère donc pas de valeur constitutionnelle, mais qui lui reconnaît la valeur d'un principe fondamental de droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution»<sup>47</sup>.

S'agissant des rapports entre conventions collectives et contrats de travail, le principe est contenu dans l'article L. 135-2 devenu L. 2254-1 du code du travail tel que modifié par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, rédigé en ces termes : *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables.* Ainsi, les dispositions conventionnelles plus favorables bénéficient directement aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord

---

<sup>45</sup>Soc., 17 juillet 1996, n° 95-41.313, Bull., n° 297 : *Attendu qu'en vertu du principe fondamental en droit du travail, selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l'instant qu'aucune illégalité d'une disposition particulière du statut propre à EDF-GDF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que cette appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public ; que cette comparaison n'implique aucune appréciation sur la légalité du décret précité, puisqu'il s'agit seulement de choisir entre deux textes, également applicables, le plus avantageux pour les salariés ;*

<sup>46</sup>CE, avis, 22 mars 1973, Dr. ouvrier 1973, p. 190 ; CE, 8 juillet 1994, n° 105471

<sup>47</sup>décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 ; décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997 ; décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003 ; décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004  
Hiérarchie des normes. *Le Conseil constitutionnel et l'embarrassant "principe de faveur"* V. Ogier-Bernaud, Semaine sociale Lamy, 2003, p.1111



sans qu'il y ait lieu de modifier le contrat de travail<sup>48</sup>, l'accord collectif s'imposant au contrat de travail sans s'y incorporer<sup>49</sup>.

L'appréciation du caractère plus favorable est différente selon les types de sources en conflit ; elle se fait globalement pour l'ensemble du personnel avantage par avantage, seule solution compatible avec la vocation normative de la convention, étant souligné toutefois que les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler de sorte que seule la disposition la plus favorable doit s'appliquer<sup>50</sup>.

Par ailleurs, un salarié ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tire d'une convention collective<sup>51</sup>.

### ☞ les règles d'interprétation des conventions collectives

La convention collective présente une double nature, contractuelle au moment de son élaboration, mais normative en ce qu'elle a vocation à s'appliquer à des sujets de droit non considérés comme parties ou représentées à l'accord<sup>52</sup>.

Pierre-Yves Verkindt souligne que, conclue à un moment donné dans des circonstances données, elle s'applique la plupart du temps dans un tout autre contexte juridique, économique ou social, révélant à cette occasion des difficultés d'interprétation jusque là insoupçonnées<sup>53</sup>.

Pour Marc Moreau, les méthodes traditionnelles s'avèrent dans l'ensemble inadaptées à la nature singulière de ces actes autonomes qui appartiennent à une catégorie

---

<sup>48</sup>Soc., 19 novembre 1997, n° 95-40.280, Bull., n° 386 ; Soc., 1<sup>er</sup> juin 1999, n° 96-44.428, Bull. n° 248 : *Mais attendu, d'abord, que les clauses d'un contrat de travail sont inapplicables en présence de dispositions plus favorables d'une convention collective* ; Soc 13 novembre 2001, n° 99-42.978, Bull., n° 360

<sup>49</sup>M-L Morin, conseiller à la Chambre sociale, *Le dualisme de la négociation collective à l'épreuve des réformes : validité et loyauté de la négociation, application et interprétation de l'accord*, Droit social 2008. p.24

<sup>50</sup>Soc. 23 novembre 2010, n° 09-40.493 ; 20 mai 2009, n° 08-41.471 ; 15 février 2012, n° 10-27.397

<sup>51</sup>Soc 30 mai 2000, n° 98-40.085, Bull. n° 210 : *Qu'en statuant ainsi, alors qu'un salarié, tant que son contrat de travail est en cours, ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tire d'un accord collectif, la cour d'appel a violé les articles 4 de l'Accord national interprofessionnel sur l'indemnisation du chômage partiel et L. 135-2 du Code du travail* ; Soc 13 novembre 2001, n° 99-42.709, Bull., n° 344

<sup>52</sup>Lamy négociation collective, à jour au 30 janvier 2015 ; Selon J. Barthélémy, le caractère professionnel est accru par l'extension qui rend l'accord applicable au sein d'entreprises non adhérentes du groupement patronal signataire ; elle l'est encore davantage par l'élargissement qui permet d'exporter l'accord au-delà du champ de compétence, statutairement défini, de l'organisation patronale, bafouant ainsi le principe de relativité des effets du contrat. [La fin de vie de l'accord collectif Semaine sociale Lamy -2008, n° 1361, supplément].

<sup>53</sup>*L'interprétation des accords collectifs*, Semaine Sociale, Lamy 2008 n°1361 supplément

juridique sui generis<sup>54</sup> ; en effet les règles du code civil pour l'interprétation des contrats, à savoir les articles 1156 à 1164, ne sont pas pertinentes<sup>55</sup>.

S'agissant de compromis durement négociés entre des partenaires sociaux, souvent non juristes, nombreux, et pouvant s'accommoder d'une rédaction imprécise, voire *d'un flou artistique*<sup>56</sup>, pour obtenir la signature, la commune intention des parties apparaît difficile à déceler d'autant que les discussions ne sont pas rendues publiques. Le raisonnement par comparaison n'apparaît pas judicieux, les partenaires sociaux différents pour chaque convention, n'ayant pas entendu nécessairement adopter des dispositions strictement identiques, ni leur donner la même portée.

La Cour de cassation refuse toute référence à des considérations d'équité ou à l'esprit de la convention collective.

Elle exerce un contrôle lourd en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives, assurant ainsi une *unité d'interprétation fondamentale s'agissant de la dimension normative* de ces textes, ayant une double fonction économique et sociale, la première exigeant *que les employeurs supportent les mêmes charges* et la seconde *que les salariés bénéficient des mêmes avantages*<sup>57</sup>.

Il se déduit de la nature du contrôle ainsi exercé comme de la mention dans le visa des arrêts uniquement de la Convention applicable que les conventions collectives doivent être interprétées comme la loi, dans le respect de la lettre du texte : c'est la première des trois règles d'interprétation en la matière dégagées par Jean-Yves Frouin<sup>58</sup>, étant rappelé qu'il n'y a pas lieu à interprétation de clauses conventionnelles claires et précises.

La deuxième règle consiste à subordonner l'interprétation d'une convention collective à la loi ou à l'interprétation de la loi qui a le même objet et, depuis la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 (article L.132-4 devenu L.2251-1 du code du travail), les conventions collectives ne peuvent pas déroger aux dispositions légales qui revêtent un caractère d'ordre public, ce qui permet d'assurer la cohérence des normes. Jean-Yves Frouin en déduit : *il semble bien que la conjonction de la règle légale de référence (qui peut changer ou évoluer) et de la règle posée à l'article L 132-4 du code du travail inspirent au juge une certaine lecture, elle-même évolutive, du texte conventionnel, en méconnaissance parfois d'une intention peut-être différente des partenaires sociaux,* et même dans certains cas *de l'intention peu discutable des partenaires sociaux.*

Enfin et c'est la troisième règle, *quand l'exégèse ne renseigne pas sur le sens d'une disposition conventionnelle, quand la loi ou plus largement le dispositif légal ne sont d'aucun secours, le juge applique, comme pour la loi, la méthode dite téléologique ou finaliste et recherche le but, l'objectif social que s'est donné le texte qu'il s'agit d'interpréter.*

---

<sup>54</sup> *L'interprétation des conventions collectives : à qui profite le doute ?*, Droit social, p.171,1995

<sup>55</sup> Cf Lamy Social 2014, n°1135 (Difficultés liées à la dualité de la convention collective)

<sup>56</sup> G. Vachet "L'interprétation des conventions collectives", (la semaine juridique, ed E. n°45, 5 novembre 1992, 186

<sup>57</sup> G. Vachet précité

<sup>58</sup> *L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail* RJS. 3/96 p.137

Marie-Laure Morin résume ces règles ainsi : *le juge interprète donc l'accord comme la loi. La recherche de l'intention des parties n'est qu'un élément subsidiaire, le juge doit d'abord interpréter l'accord collectif à la lumière des règles légales qui ont le même objet ; dans la mesure où l'accord ne peut déroger aux règles d'ordre public, le juge le fait en fonction de la loi applicable à la date de son application, et en fonction de l'objectif social du texte, si l'exégèse ne suffit pas*<sup>59</sup>.

Comme le rappelait Mme Bellamy au rapport d'un arrêt rendu le 30 novembre 2007 (n° 06-45.365, Bull. Ass.plén. n°9) par l'assemblée plénière de la Cour de cassation *M. Carbonnier donne plusieurs méthodes d'interprétation des lois : la méthode exégétique où, allant au-delà d'une interprétation littérale et grammaticale du texte, l'interprète doit en trouver le sens en recherchant notamment dans les travaux préparatoires, quelle était l'intention de son auteur et, à défaut de pouvoir en dégager cette intention, doit opérer par "conjoncture" en recherchant l'esprit de la loi, notion plus vague que l'intention du législateur, en appréciant les conséquences auxquelles conduirait chacune des interprétations en conflit et en tenant compte du fait que les rédacteurs du texte n'ignoraient pas les solutions antérieures ; la méthode téléologique où l'interprète doit, à l'aide de la formule littérale du texte et du but social poursuivi lors de son élaboration, en rechercher la finalité, notion moins subjective que l'intention ; la méthode historique, ou évolutive, où l'interprète a le droit d'adapter librement le texte aux nécessités sociales de son époque en recherchant ce que serait la pensée de ses auteurs s'ils avaient à légiférer aujourd'hui ; la méthode structuraliste où l'interprète doit interpréter le texte dans son ensemble en se référant à sa structure, laquelle recèle et révèle l'intention du système ; et la méthode de la libre recherche scientifique où l'interprète doit reconnaître l'existence d'un vide juridique et élaborer une solution, comme le fait le législateur, en s'inspirant de toutes les données historiques, utilitaires, rationnelles, sentimentales d'où peut naître une règle de droit.*

Gérard Vachet écrit, dans une étude publiée le 5 novembre 1992 : *dans leur souci de respecter l'intention des parties, les magistrats prennent le soin de tenir compte de l'état du droit existant au moment de la conclusion de la convention collective et non pas de son application, et suggère aux partenaires sociaux de tenir compte de la jurisprudence de la Chambre sociale au moment de la conclusion de la convention.*

Ce même auteur écrit toutefois en 2014 : *Il semblerait que la Cour de cassation interprète les dispositions conventionnelles en relation avec la loi ou la règle de droit en vigueur au moment de son application. C'est ce qui a conduit les magistrats, après qu'ils eurent qualifié de licenciement la rupture pour maladie professionnelle ou inaptitude du salarié, non seulement à priver d'effet les dispositions conventionnelles qui prévoyaient la faculté pour l'employeur de rompre le contrat sans autre cause que la prolongation de la maladie, l'inaptitude ou longue maladie mais à accorder l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'elle n'avait pas été exclue par la convention collective dans cette hypothèse, alors même que les partenaires sociaux n'avaient pu envisager ce cas de figure, puisqu'ils s'étaient déterminés sur la base d'une règle de référence qui faisait de la rupture pour inaptitude ou maladie prolongée un cas de rupture pour force majeure non imputable à l'employeur (Soc., 29 nov. 1990, Bull. 1990, n° 600 ;...).*

---

<sup>59</sup> Précitée note 49

*En réalité, il semble que les tribunaux tiennent compte de la loi nouvelle dans son interprétation de la norme conventionnelle lorsque l'interprétation antérieure reviendrait à vider les dispositions d'ordre public de la loi nouvelle. Mais on peut se demander si, dans ce cas, il ne serait pas préférable de considérer la clause comme nulle plutôt que de lui donner un sens trop éloigné de celui qu'ont voulu lui donner les parties* <sup>60</sup>.

La loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 qui a créé l'article L. 132-17, devenu L. 2232-4 et L. 2232-9, du code du travail, a rendu obligatoire l'instauration, dans les conventions de branches et les accords interprofessionnels, d'une commission mixte paritaire d'interprétation et les partenaires sociaux eux-mêmes peuvent graduer les effets des avis de la commission qu'ils ont instituée, jusqu'à leur donner valeur d'avenants : dans ce cas, ils font corps avec le texte interprété et s'imposent comme tels au juge ultérieurement saisi ; en l'absence de telles dispositions de la convention collective, l'avis de cette commission ne lie pas les juges et son existence n'exclut pas l'éventuel recours aux tribunaux dont la compétence est d'ordre public, le demandeur à l'action n'étant pas obligé de la saisir<sup>61</sup>.

#### **4-1.3 La question posée par les deux premières branches du moyen et les réponses possibles**

Pour rappel, l'article 3 de l'avenant dispose : Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- *l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;*
- *le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;*
- *la rémunération réelle ;*
- *l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.*

*Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.*

*Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.*

Si l'expression "*l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé*" n'a pas suscité de difficulté d'interprétation, les parties comme la cour d'appel l'assimilant au lieu de travail notifié dans la lettre d'embauche (ou le contrat de travail), il n'en est pas de même de la suite de l'article 3 "Mensuels", sauf en ce qui concerne la qualification de la rupture du contrat de travail qui est nécessairement un licenciement.

---

<sup>60</sup> Jurisclasseur Traité Travail fasc.1-30 et 1-34

<sup>61</sup> As. plén. 6 février 1976, n°74-40.223 Bull. n°002 ; Soc. 18 juin 1970, 69-40.331 Bull., n°427 ; Dans ces deux affaires la convention créait la commission ; Soc. 11 octobre 1994, n°90-41.818, Bull., n°272 ; Soc., 2 mai 2006, n°04-43.042 ; Soc. 20 janvier 1999, n°96-44.814 ; Soc. 9 juillet 2014, n°13-17.670 et 13-17.669, Bull., n°191 commenté à la RJS n°10/14, voir également P.-Y. Verkindt précité note 53

La préposition “*du fait de*” dans l’expression “*du fait de l’employeur*” exprime-t-elle seulement une relation entre la rupture et celui désigné pour en prendre l’initiative ou implique-t-elle un lien de causalité ? Quelle signification convient-il de donner aux mots “*et réglée comme telle*” ?

En exigeant que l’employeur notifie par écrit au salarié, préalablement, la modification de son lieu de travail et en organisant à l’avance la résolution de la situation en cas de non acceptation de celle-ci, l’article 3 des “Mensuels” contractualise-t-il *l’établissement dans lequel l’emploi doit être exercé*, selon la lettre d’embauche ou le contrat de travail comme les demandeurs au pourvoi le soutiennent ? Et dans la négative, quelle interprétation donner à cet article ?

⇒ Première interprétation possible : le lieu du travail devient par l’effet de l’article 3 des “Mensuels” un élément du contrat de travail,

cette interprétation entraîne pour conséquence que :

- 1) le déplacement du lieu de travail n’est pas un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l’employeur, mais une modification du contrat de travail et cela, quel que soit l’éloignement du nouveau lieu proposé, quelques mètres ou plusieurs kilomètres, dans le même secteur géographique ou non ;
- 2) la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, disposition moins favorable que la convention, est sans effet ;
- 3) le salarié est en droit de refuser la modification de son lieu de travail et il n’a pas à justifier d’un motif légitime ;
- 4) si le salarié refuse la modification du lieu de travail, l’employeur doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement ;
- 5) le seul refus du salarié qui correspond à l’exercice d’un droit, ne peut à lui seul constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

C’est cette interprétation qui a été retenue par la Chambre sociale le 26 septembre 2012<sup>62</sup> comme elle l’avait déjà fait à propos de conventions collectives comportant des dispositions similaires à l’article 3 litigieux :

\* par exemple s’agissant de la Convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, étendue par arrêté du 15 novembre 1956 (JORF 14 décembre 1956)

*Soc. 4 février 2003, n° 01-40.384 Bull. V, n°40 : Mais attendu, d’abord, que, selon l’article 31-4 de la Convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique, toute modification apportée à un des éléments de la lettre d’embauchage ou du contrat de travail visés au paragraphe 1.b du même article, notamment au cadre géographique de travail, doit faire l’objet d’une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification et qu’en cas de refus du salarié d’accepter cette modification, et s’il est suivi d’un licenciement par l’employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l’employeur et réglée comme telle ; que la cour d’appel a exactement décidé que cette disposition conventionnelle plus favorable au salarié que la clause de mobilité prévue à son contrat individuel de travail devait s’appliquer, conformément à l’article L. 135-2 du Code du travail ;*

*Et attendu ensuite qu’ayant constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus du salarié d’accepter l’extension de son secteur géographique et que les autres griefs invoqués par l’employeur ne constituaient pas des motifs de rupture, elle a décidé à bon droit que la rupture*

---

<sup>62</sup>Les recherches effectuées n’ont pas permis de trouver de commentaires doctrinaux sur cette décision.

*du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;*

*Soc. 7 juin 2006, n° 04-45.388 : la règle de droit (chapeau intérieur) est exprimée de manière sensiblement identique*

*Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, d'une part, a constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus de la salariée au retour d'un congé parental d'une nouvelle affectation dans un secteur géographique qui ne pouvait être qualifié de similaire et que, d'autre part, les autres griefs invoqués par l'employeur ne constituaient pas des motifs de rupture ; qu'elle a pu décider que la salariée n'avait pas commis de faute, et usant des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail, elle a décidé que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;*

*Soc. 18 octobre 2006 n° 05-42.558 : Mais attendu, d'abord, que le salarié avait fait valoir que la clause de mobilité contenue dans son contrat de travail était nulle ; que le moyen était ainsi dans le débat et n'a pas été relevé d'office par la cour d'appel ;*

*Et attendu, ensuite, que, selon l'article 31-4 de la Convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'embauchage ou du contrat de travail visés au paragraphe 1b du même article, notamment au cadre géographique de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification et qu'en cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que la cour d'appel a exactement décidé que cette disposition conventionnelle plus favorable au salarié que la clause de mobilité prévue à son contrat de travail devait s'appliquer, conformément à l'article L. 135-2 du code du travail ; qu'ayant constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus du salarié d'accepter un nouveau secteur géographique et qu'aucun autre grief n'était invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement, elle a décidé à bon droit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;*

*la chambre sociale a ainsi jugé que la stipulation conventionnelle était plus favorable que la clause de mobilité contenue dans un contrat de travail qui réservait la possibilité pour l'employeur d'étendre ou de réduire les secteurs prospectés ; elle est approuvée par Nathalie Rerolle<sup>63</sup>*

*Soc. 19 septembre 2013, n° 11-28.657 : Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le secteur géographique du salarié avait été modifié, en sorte que la demande de l'intéressé en résiliation de son contrat de travail était nécessairement justifiée au regard des exigences conventionnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

*\* s'agissant de l'ancienne convention collective des industries françaises de produits réfractaires*

*Soc. 1er février 1994, n°89-42.916 : Vu l'article E6 de l'annexe "employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise" à la convention collective nationale des industries françaises de produits réfractaires, du 1er juillet 1972, ensemble l'article 1134 du Code civil, et L. 122-14-4 du Code du travail ;*

*Attendu qu'il résulte du premier de ces textes, que la non-acceptation par le collaborateur d'un déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et entraînant un changement de résidence, est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement d'indemnité de licenciement, de préavis et congés payés afférents, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour l'inobservation de la procédure, la cour d'appel, qui a énoncé que l'article E6 de l'annexe à la convention collective applicable, prévoit que "la non-acceptation pour le collaborateur du déplacement du lieu de travail est assimilée à une rupture du contrat*

---

<sup>63</sup>Jurisprudence sociale Lamy 2007 n°208

*de travail, du fait de l'employeur et réglée comme telle", énonce qu'il en est ainsi parce que le changement de lieu où s'exécute le travail, est considéré comme une modification substantielle du contrat et qu'elle ne peut être imposée au travailleur, mais qu'il en est tout autrement lorsque ce lieu de travail ne constitue pas pour l'employeur et le salarié un élément essentiel du contrat ; que tel est le cas lorsque les parties ont inséré une clause de mobilité dans le contrat de travail, puisqu'une telle disposition, nullement prohibée par la convention collective, est licite et que, dans cette hypothèse, le refus du salarié d'accepter la mutation proposée met la rupture du contrat à sa charge ;*

*Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a ajouté aux dispositions de la convention collective une condition qu'elles ne comportaient pas, a violé les textes susvisés ;*

On peut noter qu' une convention, aussi ancienne, voire plus, est plus précise : l'article 15 de l'annexe 3 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, qui date du 30 mars 1951, reconnaît expressément le droit du salarié de refuser le changement en ce termes : "*Sauf spécification expresse de la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord*"<sup>64</sup>.

Selon le mémoire ampliatif, la convention collective en cause pose le lieu de travail comme un *élément substantiel du contrat de travail* de sorte que toute modification nécessite l'accord du salarié.

☞ Deuxième interprétation possible : le lieu de travail est effectivement contractualisé par la convention collective mais en raison de l'acceptation préalable du salarié, l'employeur peut le modifier unilatéralement, dans les conditions et limites de la clause de mobilité convenue.

Cette interprétation, contraire à la position de la Chambre sociale et au principe dit de faveur entraîne pour conséquence :

- 1) la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail est valable et le déplacement du lieu de travail dans les limites de celle-ci et dans l'intérêt de l'entreprise est possible ;
- 2) la cause du licenciement est appréciée selon les règles habituelles.

☞ Troisième interprétation possible qui est celle retenue par la cour d'appel de renvoi : le lieu de travail n'est pas contractualisé et la convention décrit seulement la procédure applicable pour résoudre le désaccord entre l'employeur et le salarié,

Cette interprétation entraîne pour conséquence :

- 1) l'indication du lieu de travail dans la lettre d'embauche n'a qu'une valeur informative ;

---

<sup>64</sup>Cf Soc. 30 novembre 2010, n° 08-43.499, Bull., n°273 [commenté par N. Gardair-Rerolle Jurisprudence sociale Lamy 2011 n° 293, par L. Seville semaine juridique sociale n° 7-8, 15 février 2011, 1077 ; observations RJS 2011-n° 98 février, BS 2/11 n°119 informations du mois] ; Soc.28 septembre 2011, n° 09-71.583 (version techniciens et agents de maîtrise)

- 2) la mention selon laquelle le changement du lieu de travail doit être notifié au salarié ne lui ouvre pas un droit à poursuivre sa prestation dans l'établissement d'exercice du travail initial ;
- 3) en cas de non acceptation par le salarié, l'employeur ne peut pas ignorer ce refus et s'il persiste dans sa décision de changer le lieu de travail, il doit prendre l'initiative d'une procédure de licenciement sans qu'il soit préjugé des responsabilités encourues ;
- 4) la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail est applicable ;
- 5) la cause du licenciement est appréciée selon les règles habituelles ;
- 6) la convention collective, sur ce point, en raison de l'évolution des règles législatives et de l'état actuel de la jurisprudence, est devenue sans utilité pour les salariés.

Le mémoire en défense soutient cette interprétation ; il affirme que les partenaires sociaux, compte tenu des principes applicables au moment de la conclusion de l'accord, ont seulement voulu garantir aux salariés l'information sur l'établissement de rattachement, et s'il venait à être modifié, empêcher l'employeur de considérer comme démissionnaire le salarié qui n'acceptant pas la modification du lieu de travail en cours d'exécution du contrat, ne se présente pas sur son nouveau lieu de travail, en l'obligeant à prendre l'initiative du licenciement. Il ajoute que le fait que le bénéfice de ces garanties ait été étendu à l'ensemble des salariés par la jurisprudence ne peut avoir pour effet de donner à l'accord un sens et une portée qu'il n'avait pas, et qu'il n'était pas susceptible d'avoir au moment de sa conclusion.

Le mémoire en défense souligne encore que la disposition conventionnelle :

- \* n'indique pas que la mention du lieu de travail dans la lettre d'embauche aurait pour effet de le contractualiser, ni que le salarié dispose d'un droit de refuser la modification, ni que l'employeur ne pourrait pas se fonder sur ce refus pour licencier,
- \* n'interdit pas aux parties de stipuler une clause de mobilité.

Il est certain qu'interprétée ainsi, la convention collective n'apporterait rien de plus aux salariés que le droit positif actuel.

Si l'assemblée plénière retient que le lieu du travail n'est pas contractualisé et, par conséquent, rejette les deux premières branches du moyen unique du pourvoi, elle devra examiner la troisième qui porte sur les conséquences de la non acceptation par le salarié du déplacement du lieu de travail.



## 4-2 Sur la troisième branche

La loi du 13 juillet 1973 (articles L. 122-14.1 et suivants devenus L. 1232-1 et suivants du code du travail) a fait du licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (inhérent à la personne du salarié, pour absence de longue durée ou absences répétées, insuffisance professionnelle, inaptitude physique...ou disciplinaire...<sup>65</sup>), ou d'un licenciement pour motif économique, un droit "causé" : les motifs invoqués par l'employeur pour licencier doivent reposer sur une cause réelle, -à savoir existante et exacte-, et sérieuse -c'est-à-dire revêtant une certaine gravité, rendant impossible sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail-.

C'est au regard des seuls motifs énoncés dans la lettre de licenciement qu'est apprécié le bien-fondé de celui-ci<sup>66</sup>.

Le licenciement disciplinaire du salarié doit être fondé sur une faute sérieuse<sup>67</sup>, ou une faute grave qui a notamment pour effet de priver le salarié d'indemnités de rupture ou une faute lourde.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation d'obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat pendant la durée du préavis et peut justifier une mise à pied conservatoire<sup>68</sup>.

La charge de la preuve de la faute grave pèse sur l'employeur<sup>69</sup>.

Les juges du fond apprécient dans un premier temps la réalité des faits puis le sérieux du motif invoqué.

La chambre sociale exerce actuellement<sup>70</sup>, en matière de faute grave, un contrôle léger manifesté par l'expression "a pu" dans les arrêts de rejet, en vérifiant si les faits

---

<sup>65</sup>A. Cristau, Contrat de travail à durée indéterminée [Rupture-licenciement pour motif personnel -conditions], Dalloz Répertoire du droit du travail, 2015

<sup>66</sup>Soc. 13 novembre 1991 n° 89-40.060

<sup>67</sup>Une faute légère n'est pas une cause sérieuse de licenciement

<sup>68</sup>Soc.26 février 1991, n° 88-44.908, Bull. n° 97 ; 2 février 2005, n° 02-45.748, Bull. n° 42

<sup>69</sup> Soc. 9 octobre 2001, n° 99-42.204, Bull. n° 306 ; Soc. 17 mai 2011, n° 10-16.207

<sup>70</sup>Selon le Mémento pratique "Social" Francis Lefebvre, 2007, n° 5836 p.707, elle exerçait "un contrôle strict en matière de licenciement pour faute grave ou lourde"  
cf. Soc.22 mars 2007, n° 06-40.438

appréciés souverainement par les juges du fond<sup>71</sup> rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La gravité du manquement retenu est appréciée *in concreto* : sont pris en compte les circonstances, la nature des agissements, le caractère isolé de l'agissement reproché<sup>72</sup>, les éventuels manquements antérieurs, l'existence ou non de mises en garde ou de précédentes sanctions, les conséquences des agissements pour l'employeur ou les autres salariés, l'ancienneté du salarié<sup>73</sup>, les fonctions exercées et le niveau de responsabilité dans l'entreprise, le motif invoqué pour refuser<sup>74</sup> l'attitude de l'employeur avant la rupture du contrat de travail qui peut, dans certains cas, expliquer, excuser ou atténuer celle du salarié<sup>75</sup> .....

Par un arrêt du 23 février 2005 publié au bulletin<sup>76</sup>, la chambre sociale a posé le principe que *le refus par le 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*, à propos d'un chauffeur poids-lourds qui avait refusé que sa ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne soit changée pour la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse<sup>77</sup>.

Cette formule est depuis, régulièrement utilisée ; il se déduit de l'emploi des mots *à lui seul* l'exigence de circonstances ou de faits distincts entourant le refus d'accepter le changement des conditions de travail pour que la faute grave puisse être retenue. Pour apprécier ces circonstances aggravantes, il nous est apparu utile de reproduire quelques arrêts récents de la chambre sociale suite à un licenciement fondé sur une faute grave :

☞ exemples d'arrêts ne retenant pas la faute grave :

Soc.11 mai 2005, n° 03-41.753 Bull n° 156 (rejet du pourvoi) : une salariée a refusé sa mutation dans le même secteur géographique après fusion de deux sociétés ;

---

<sup>71</sup>Soc. 25 novembre 2009 n° 08-42.493 ; Soc. 25 septembre 2013 n° 12-16.168

<sup>72</sup>par exemple Soc., 10 novembre 1998, n° 96-44.284

<sup>73</sup>Soc. 17 juin 2009, n° 07-43.863

<sup>74</sup>Soc.15 décembre 2004, n° 02-44.924, Bull. n° 335 : *Mais attendu que la cour d'appel, après avoir retenu qu'eu égard à ses charges de famille le refus de Mme R.. d'accepter ses changements de ses conditions de travail n'était pas constitutif d'une faute grave, a, pu décider que ce refus constituait néanmoins une faute justifiant son licenciement ; que le moyen ne peut être accueilli ;*

<sup>75</sup>Soc., 22 mars 2011, n° 09-71.952

<sup>76</sup> n° 03-42.018, Bull. n° 64

<sup>77</sup> Le salarié avait expressément invoqué dans ses conclusions la modification de son contrat de travail, en faisant état de l'incohérence de ses nouvelles conditions de travail lui imposant de ne pas rentrer chez lui pendant quatre jours et de rouler la nuit du lundi au jeudi.

l'employeur a pendant un certain temps, tenté de maintenir des salariés sur le site initial mais le projet n'a pas abouti ; l'employeur lui a proposé une mise en préretraite progressive (cf le rapport) ; *Attendu que la cour d'appel a exactement décidé 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 ;*

Soc., 23 janvier 2008 n° 07-40.522, Bull. n° 19, rendu sur renvoi après cassation : *Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel relève que le refus exprimé par la salariée d'accepter, au retour de son congé sabbatique et malgré les délais de réflexion qui lui avaient été accordés par l'employeur, son affectation sur le site de Nevers en dépit de la clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail, cause de son licenciement, rendait impossible la poursuite de la relation de travail même pendant la période de préavis en ce que, son précédent poste ayant été pourvu lors de la suspension de son contrat de travail et aucun emploi plus proche de son domicile n'étant disponible, l'employeur n'avait plus la possibilité de la faire travailler, cette situation étant exclusivement imputable à la salariée ;*

*Attendu, cependant, 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 ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la faute grave commise par la salariée, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;*

Soc. 11 mars 2009, n°07-44.683 (cassation) : *Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt confirmatif, après avoir relevé que la mention du lieu de travail au contrat avait valeur d'information, que le nouveau lieu de travail se trouvait dans le même secteur géographique que l'ancien et était desservi par les transports en commun avec mise en place par l'employeur d'une navette entre la gare et l'entreprise et que la distance entre le domicile de la salariée et le lieu de travail passait de 7 à 21 km, retient que l'absence de celle-ci à compter du 6 décembre 2004 en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail, malgré une mise en demeure de l'employeur, caractérisait une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;*

*Qu'en statuant ainsi alors 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

Soc. 13 janvier 2009 n°06-45.562, Bull. n°4 : cassation de l'arrêt qui admet la faute grave en retenant, *d'une part, qu'en l'absence d'horaires expressément mentionnés dans le contrat de travail, le changement d'horaire au sein de la journée constituait un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et, d'autre part, qu'il n'était pas établi qu'en affectant Mme O.. à Morangis, la société I.. avait abusé de son pouvoir de mettre en oeuvre la clause de mobilité, que la salariée ne faisant pas, par ailleurs, état de difficultés particulièrement lourdes au regard de cette nouvelle affectation ; qu'elle en a déduit qu'elle ne pouvait considérer cette nouvelle affectation comme une modification de contrat de travail susceptible d'être refusée ;*

*Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher concrètement, comme il lui était demandé, d'une part si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte au droit de la salariée, laquelle faisait valoir qu'elle était veuve et élevait seule deux jeunes enfants, à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché et d'autre part si la modification des horaires journaliers*

*de travail était compatible avec des obligations familiales impérieuses, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;*

*Soc.13 octobre 2010, n°09-65-986 (cassation) : Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt infirmatif retient que la décision de l'employeur n'entraînant pas de modification du contrat de travail mais des simples conditions de travail de l'intéressée, la persistance dans le refus d'exécuter l'intégralité de ses tâches justifiait le licenciement pour faute grave caractérisée par l'insubordination réitérée de la salariée ne permettant pas son maintien au sein de l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ;  
Qu'en statuant ainsi, alors 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

*Soc. 3 mai 2012, n°10-27.152 (cassation) : Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt, après avoir relevé que le nouveau lieu de travail, qui n'était éloigné de l'ancien que de quinze kilomètres, se trouvait, compte tenu de cette faible distance, dans le même secteur géographique que le précédent, retient que l'absence de Mme G.. à compter du 11 février 2008 en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail caractérise un abandon de poste constitutif d'une faute grave ;  
Qu'en statuant ainsi alors 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

*Soc. 15 mai 2012, n°10-28.532 (cassation) : Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;  
Attendu que pour dire que le licenciement de la salariée est justifié par une faute grave, l'arrêt retient que le refus persistant de la salariée de reprendre son travail alors que la mission qui lui était impartie était conforme aux conditions d'embauche et à l'organisation du travail prévue par le contrat de travail et après que des propositions de recherches de solutions adaptées à sa situation personnelle lui ont été offertes et qu'un avertissement lui a été adressé par l'employeur, caractérise une insubordination manifeste ;  
Qu'en statuant ainsi, alors 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

*Soc. 23 mai 2013, n°12-15.461 (cassation) : changement du lieu d'affectation d'un surveillant de magasin, dont le contrat de travail est repris dans le cadre d'un plan de cession faisant suite à une procédure collective, de Forbach à Marly, ces deux villes étant situées à environ 70 km, dans le même bassin géographique d'emploi et dans le même département selon la cour d'appel : Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt retient que le salarié, qui n'a pas déféré à la mise en demeure adressée par l'employeur de justifier de ses absences à son travail et de respecter son nouveau poste, a eu un comportement d'insubordination constituant une violation de ses obligations contractuelles de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;  
Qu'en statuant ainsi, alors 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, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

Soc. 12 mai 2015 n°14-10.408 (cassation) : *Attendu que pour dire justifié par une faute grave le licenciement du salarié et le débouter de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que le salarié n'a pas été muté mais détaché pour une période provisoire de six mois, que ce détachement était justifié par l'intérêt de l'entreprise, que les fonctions de chef de chantier exercées par le salarié impliquaient de sa part une certaine mobilité géographique, d'ailleurs rappelée par son contrat de travail dans la clause intitulée « mobilité » et que son refus constitue une violation de ses obligations découlant de son contrat de travail d'une importance telle, compte tenu notamment de la nature de ses fonctions, qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ; Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

On peut relever que dans ces hypothèses, la chambre sociale juge que l'absence de faute grave n'a pas nécessairement pour effet d'ouvrir droit au paiement de sommes au titre du préavis s'il apparaît, ce qu'il appartient au juge du fond d'examiner, que le refus par le salarié d'exécuter sa prestation le rend responsable de son inexécution et fait obstacle au paiement d'une somme à ce titre (Soc., 28 octobre 2009, n° 08-43.123 ; 21 avril 2010 n° 09-40.912 ; 30 mai 2013, n° 12-16.949)<sup>78</sup>.

#### ☞ exemples d'arrêts récents admettant l'existence d'une faute grave

Soc. 5 juin 2012, n° 11-11.783 : la cour d'appel a retenu que le changement de sites des Ulis vers Villabé, distants de 32 km dans le même département de l'Essonne, desservis de façon analogue par des transports urbains et des autoroutes, le temps de transport pour le salarié était peu rallongé, constitue un changement des conditions de travail et que le licenciement pour faute grave pour abandon injustifié de poste sur les sites ancien et nouveau est fondé : *Mais attendu qu'après avoir constaté que le transfert du contrat de travail n'avait pas entraîné sa modification, la cour d'appel a pu décider que le refus du salarié de rejoindre son nouveau poste, en dépit d'une mise en demeure de l'employeur, rendait impossible le maintien du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Soc. 31 octobre 2012, n° 11-18.603, s'agissant d'un maçon dont le lieu de prise de fonction a été déplacé de La Tour du Pin à la Cote St André car le premier lieu de dépôt

---

<sup>78</sup> la chambre sociale considère que dans certains cas, l'impossibilité d'exécuter le préavis n'est pas privative de l'indemnité correspondante : 7 juillet 2010, n° 09-41.177 ; 23 mars 2011, n° 08-45.140 ; 10 mai 2012 n°11-11.916 [Qu'en statuant ainsi, alors que, lorsqu'il n'a pas été retenu une faute grave à l'encontre du salarié, son employeur qui l'a licencié à tort sans préavis se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter, nonobstant son état de maladie au cours de cette période, l'inexécution du préavis n'ayant pas pour cause la maladie du salarié mais la décision de l'employeur de le priver du délai-congé, la cour d'appel a violé le texte susvisé] ; 11 juillet 2012, n°11-11.915 ; 10 mai 2012, n° 11-11.916, pour un salarié malade)

en raison de sa vétusté ne pouvait plus être assuré : *Mais attendu qu'ayant constaté qu'un véhicule avait été mis à la disposition du salarié, qui n'en contestait que la possession, la cour d'appel a pu en déduire que le refus persistant de l'intéressé de rejoindre son poste de travail, malgré la mise en demeure dont il avait fait l'objet, était constitutif d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;*

Soc. 5 décembre 2012, n° 11-21.365 : *Mais attendu qu'ayant exactement retenu que le changement d'affectation de la salariée, dans le même secteur géographique que son lieu de travail précédent, conformément aux stipulations de la clause de mobilité, sans modification de la durée mensuelle du travail, de la rémunération et de la durée d'amplitude journalière stipulée au contrat de travail n'emportait pas modification de son contrat de travail, la cour d'appel a pu en déduire que le refus réitéré de la salariée d'accepter un changement de ses conditions de travail, dont il importait peu qu'elle procède d'une mutation disciplinaire, rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise ;*

Soc. 13 mars 2013, n° 11-28.916 : *Mais attendu qu'ayant relevé que la clause de mobilité claire, licite et précise s'imposait au salarié qui n'ignorait pas qu'il serait amené compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité à s'éloigner de son domicile, la cour d'appel, qui a constaté que la mission qui lui était proposée s'inscrivait dans le cadre de son contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;*

Soc. 18 décembre 2013, n° 12-20.228 : *à propos d'un directeur marketing et commercial lors du transfert de son contrat de travail à une autre société qui a refusé de renoncer à travailler à son domicile et de rejoindre le siège social ; Mais attendu qu'ayant retenu, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation de la portée des éléments de preuve, que la fiche de poste dont se prévalait le salarié ne pouvait être considérée comme un avenant à son contrat de travail ou un accord sur son exécution pour partie à son domicile, la cour d'appel a pu décider que le refus réitéré du salarié de travailler au siège de la société était constitutif d'une insubordination et, écartant par là-même une autre cause de licenciement, qu'il était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ;*

Soc. 12 juin 2014, n° 13-16.179 : *Mais attendu que la cour d'appel ayant relevé, d'une part, la spécificité de l'activité de conseil et de formation du salarié auprès des banques, son caractère nécessairement international et l'implantation des clientes sur tout le territoire français et dans le monde entier, d'autre part, le refus par le salarié de sa mission, a, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, légalement justifié sa décision ;*

Soc. 25 juin 2014, n° 12-35.300 : *Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié pouvait être conduit à travailler au siège social conformément aux stipulations de son contrat de travail et qu'il ne s'agissait que d'un déplacement temporaire dont le coût était pris en charge par l'employeur, la cour d'appel a pu décider que le refus opposé par le salarié d'être affecté temporairement au siège de l'entreprise pour y suivre une formation et y exercer ses fonctions constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ;”*

Soc. 25 juin 2014, 12-29.519 : *Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que les deux postes, celui du magasin du centre ville et celui du magasin d'usine, qui correspondent à la même fiche descriptive et au même positionnement dans la hiérarchie des employés travaillant en magasin, étaient similaires, la cour d'appel a pu en déduire que le changement d'affectation n'emportait pas une diminution des responsabilités de la salariée et ne constituait pas une modification du contrat de travail mais un changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ;*

*Et attendu, ensuite, qu'ayant constaté que la salariée avait persisté dans son refus de prendre son poste au magasin d'usine, et s'était absentée sans justificatif malgré plusieurs courriers de l'employeur la mettant en demeure et demandant des explications, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement était constitutif d'une faute grave ;*

En l'espèce, la faute grave a été retenue par la cour de renvoi

- aux motifs propres que :

\* les contrats de travail contenaient tous une clause de mobilité géographique dans les limites de la région parisienne ;

\* cette clause a été mise en oeuvre dans le cadre d'un projet de restructuration interne visant courant 2007 à transférer pour une meilleure efficacité commerciale certains services de Rungis (Val de Marne) à Paris (18ème arrondissement), les salariés s'abstenant de démontrer une mise en oeuvre pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ;

\* le délai de prévenance était suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser ;

\* les salariés ont persisté dans une attitude d'obstruction consistant jusqu'en mai 2007 à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail de Rungis, nonobstant les tentatives de l'employeur pour leur faire entendre raison durant toute cette période ;

\* le refus constant et dans la durée est constitutif d'un manquement fautif à leurs obligations contractuelles, manquement susceptible de recevoir la qualification de faute grave ayant rendu impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail et nécessité leur départ immédiat de l'entreprise sans indemnités,

- et aux motifs adoptés que *les salariés n'ont avancé aucune raison légitime pour justifier de leurs refus persistants et réitérés de rejoindre leurs nouvelles affectations, l'absence d'augmentation des salaires en cette occasion constituant un motif inopérant*

L'assemblée plénière dira si au regard des circonstances de faits retenues par la cour d'appel, le refus des salariés d'accepter le changement de leur lieu de travail rendait impossible leur maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

**Nombre de projet(s) préparé(s) : 3**