

2 décembre 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-11.986

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin – Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2020:SO01137

Titres et sommaires

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Négociation collective - Périodicité de la négociation - Négociation triennale - Mobilité interne - Mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise - Conditions - Mobilité s'inscrivant dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs - Définition - Cas - Portée

Selon l'article L. 2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs. Une cour d'appel, qui constate que l'accord de mobilité interne avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise afin d'apporter des solutions à des pertes de marché sur certains territoires, en déduit exactement que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante au sens du texte précité, quand bien même les mesures envisagées entraînaient la suppression de certains postes

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Négociation collective - Périodicité de la négociation - Négociation triennale - Mobilité interne - Mise en oeuvre - Application au contrat de travail des stipulations de l'accord de mobilité - Refus du salarié - Effets - Licenciement pour motif économique - Portée

Selon l'article L. 2242-23 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique. Dès lors la rupture du contrat de travail résultant d'un tel refus constitue un licenciement pour motif économique sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Domaine d'application - Cas - Refus par le salarié de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne - Conditions - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Définition - Cas - Refus par le salarié de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne - Constatations suffisantes - Portée

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Négociation collective - Périodicité de la négociation - Négociation triennale - Mobilité interne - Mise en oeuvre - Application au contrat de travail des stipulations de l'accord de mobilité - Refus du salarié - Effets - Licenciement économique - Cause - Cause réelle et sérieuse - Appréciation - Conditions - Détermination - Portée

Si le refus par le salarié d'accepter l'application à son contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne constitue, en application de l'article L. 2242-23 du code du travail alors applicable, un motif économique, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard, d'une part, de la conformité de l'accord aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du code du travail et, d'autre part, conformément aux dispositions des articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail, de la justification de l'accord par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Cause - Cause réelle et sérieuse - Motif économique - Appréciation - Applications diverses - Refus par le salarié de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne - Conditions - Détermination - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 décembre 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1137 FS-P+B+R+I

Pourvois n°

W 19-11.986

E 19-11.994 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 DÉCEMBRE 2020

1°/ M. V... C..., domicilié [...],

2°/ M. Y... D..., domicilié [...],

3°/ M. Q... R..., domicilié [...],

4°/ M. Q... T..., domicilié [...],

5°/ M. B... F..., domicilié [...],

6°/ M. L... G..., domicilié [...],

7°/ M. P... N..., domicilié [...],

8°/ M. W... E..., domicilié [...],

9° M. O... A..., domicilié [...]

ont formé respectivement les pourvois n° W 19-11.986, X 19-11.987, Y 19-11.988, Z 19-11.989, A 19-11.990, B 19-11.991, C 19-11.992, D 19-11.993 et E 19-11.994 contre neuf arrêts rendus le 23 octobre 2018 par la cour d'appel de Nîmes (5e chambre sociale PH), dans les litiges les opposant à la société Inéo Infracom, société en nom collectif, dont le siège est 72 avenue Raymond Poincaré, 21000 Dijon, défenderesse à la cassation.

Les demandeurs aux pourvois n° W 19-11.986 à C 19-11.992 et E 19-11.994 invoquent, à l'appui de leurs recours, les deux moyens de cassation communs annexés au présent arrêt.

Le demandeur au pourvoi n° D 19-11.993 invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Marguerite, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de MM. C..., D..., R..., T..., F..., G..., N..., E... et A..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Inéo Infracom, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 13 octobre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Marguerite, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Richard, Le Lay, Mariette, M. Barincou, conseillers, Mme Duvallet, M. Le Corre, Mme Prache, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° W 19-11.986, X 19-11.987, Y 19-11.988, Z 19-11.989, A 19-11.990, B 19-11.991, C 19-11.992, D 19-11.993 et E 19-11.994 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Nîmes, 23 octobre 2018), après avoir perdu un marché couvrant les départements du Gard et de la Lozère, la société Inéo Infracom a déménagé son centre de Nîmes à une autre adresse au sein de la même ville et a proposé aux salariés rattachés à ce centre des affectations temporaires dans d'autres régions à compter du 1er juillet 2013, et ce dans le cadre du régime de grand déplacement prévu par la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, applicable. Plusieurs salariés ont fait part de leur refus de cette situation à l'employeur et ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de leur contrat de travail.

3. Le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne a été conclu entre l'employeur et plusieurs organisations syndicales représentatives en application des articles L. 2242-21 et suivants du code du travail. Plusieurs salariés rattachés au centre de Nîmes, licenciés pour motif économique le 8 avril 2014 en raison de leur refus de mobilité interne, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande subsidiaire contestant le bien-fondé de leur licenciement.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième, troisième, quatrième, cinquième et huitième branches, ci-après annexé

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le premier moyen, pris en ses sixième et septième branches

Enoncé du moyen

5. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de leurs contrats de travail aux torts de leur employeur, à voir constater la nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements et à obtenir la condamnation de l'employeur à leur verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages-intérêts

pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, alors :

« 6°/ que l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en constatant que l'accord de mobilité interne signé le 29 juillet 2013 avait été conclu en suite de la perte du marché de France Telecom concernant le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère et de la fermeture du site de travaux sis 5 rue de Narvik à Nîmes qui avait entraîné le refus de mutation de plus de dix salariés de ce centre et en en déduisant néanmoins que cet accord de mobilité était valide, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

7°/ que l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, aux seuls motifs que cet accord mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et que la fraude invoquée ne pouvait se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu, sans avoir recherché, si, comme le soutenaient les salariés dans leurs conclusions d'appel, l'employeur n'avait pas procédé à la suppression pure et simple des 80 postes de travail sur le site de Nîmes, de sorte que l'accord de mobilité n'avait pas été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

7. La cour d'appel, qui a constaté que l'accord de mobilité interne avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs au niveau de l'entreprise, afin d'apporter des solutions pérennes d'organisation de l'entreprise confrontée à des pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs, en a exactement déduit que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante, quand bien même les mesures envisagées entraînaient la suppression de certains postes et la ré-affectation des salariés concernés sur d'autres postes.

8. Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Moyens

Sur le second moyen

Enoncé du moyen

9. Les salariés font les mêmes griefs aux arrêts, alors « que le juge doit apprécier si le licenciement repose ou non sur une cause réelle et sérieuse; qu'en retenant que le motif économique du licenciement des salariés était vainement discuté dès lors que le licenciement d'un salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique, la cour d'appel, qui a refusé d'apprécier la cause réelle et sérieuse des licenciements a violé l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. En premier lieu, selon l'article 4 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Selon l'article 9.1 du même texte, le tribunal auquel est soumis un recours devra être habilité à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié. Aux termes de son article 9.3, en cas de licenciement motivé par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, le tribunal devra être habilité à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, et l'étendue de ses pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou par voie de législation nationale.

11. En second lieu, selon l'article L. 2242-23 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne, leur licenciement repose sur un motif économique.

12. Il en résulte qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement consécutif à ce refus au regard de la conformité de l'accord de mobilité aux dispositions des articles L. 2242-21, L. 2242-22 et L. 2242-23 du code du travail et de sa justification par l'existence des nécessités du fonctionnement de l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire que la modification, refusée par le salarié, soit consécutive à des difficultés économiques, des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou une cessation complète de l'activité de l'employeur.

13. D'une part, la cour d'appel a, à juste titre ainsi qu'il a été dit au point 7, retenu que l'accord était conforme aux dispositions de l'article L. 2241-21 du code du travail.

14. D'autre part, la cour d'appel, devant laquelle il n'était pas soutenu que l'accord de mobilité interne n'était pas justifié par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, a exactement décidé que le motif économique du licenciement était vainement discuté sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-3 du code du travail.

15. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne MM. C..., D..., R..., T..., F..., G..., N..., E... et A... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux décembre deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour les demandeurs aux pourvois n° W 19-11.986 à C 19-11.992 et E 19-11.994

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire de leurs contrats de travail aux torts de leur employeur, la société Ineo Infracom, subsidiairement à voir constater la nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés et obtenir la condamnation de la société Ineo Infracom à leur verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en oeuvre un PSE, et de leurs demandes tendant à obtenir la remise de bulletins de salaire rectifiés, de certificats de travail et d'attestations Pôle emploi, sous astreinte, ainsi que les intérêts aux taux légal à compter de la saisine et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE (arrêt dossier pilote C...) la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à la demande du salarié lorsque l'employeur commet des manquements graves de nature à empêcher la poursuite de ce contrat ; que l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail lorsqu'elle est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; qu'en l'espèce, la société Ineo Infracom a écrit à France Télécom Orange UI Languedoc-Roussillon, le 24 avril 2013, afin de lui rappeler qu'après remise de sa meilleure offre, le 19 avril 2013, elle était toujours dans l'attente de sa décision concernant le renouvellement du contrat Cartocible dans les départements Gard et Lozère, qui avait pris fin le 31 mars, ajoutant qu'elle devait faire face aux multiples sollicitations de ses équipes légitimement inquiètes au regard des enjeux et d'une décision très tardive ; que le procès-verbal de réunion du comité d'établissement du 26 avril 2013 mentionne qu'elle a reçu le même jour notification officielle de la décision négative de France Télécom et qu'elle s'engage à rechercher une affectation temporaire pour les salariés concernés, au nombre de 82 ; qu'au cours des réunions suivantes de ce comité tenues le 28 mai 2013, les 17 et 25 juin 2013 et le 23 juillet 2013, la direction a fait le point sur le marché Cartocible, dont l'exécution s'est poursuivie jusqu'à la fin du mois de juin, ainsi que sur les recherches engagées au niveau du groupe en vue d'identifier à la fois des affectations temporaires et des solutions pérennes pour tous les salariés, et ceux-ci ont été reçus individuellement fin mai et début juin ; que lors de la réunion du 28 mai 2013, l'employeur a indiqué qu'il ne s'opposerait pas aux demandes de congés en période estivale et que pour les grands déplacements, il tiendrait compte autant que possible des contraintes familiales ; que par

courrier du 13 juin 2013, faisant suite à l'entretien du 22 mai 2013, M. X... a été informé qu'un grand déplacement lui serait prochainement proposé au sein de l'une des agences de la société ou d'une autre entité du groupe, dans l'attente d'une offre de poste pérenne correspondant à ses compétences et autant que possible à ses souhaits et contraintes géographiques ; que son déplacement au sein de l'agence Est à Dijon, du 1er juillet au 10 août et du 2 au 28 septembre inclus, lui a été confirmé par courrier du 25 juin 2013, dans lequel il lui a été précisé qu'il bénéficierait du régime d'indemnisation des déplacements prévu par la convention collective ; que par lettre du 27 juin 2013, il a été informé qu'à compter du 1er juillet 2013, il serait rattaché administrativement à l'adresse suivante : 384 rue Etienne Lenoir à Nîmes ; qu'après avoir protesté auprès de l'employeur, dans un courrier adressé collectivement par plusieurs salariés, le 26 juin 2013, puis l'avoir informé, par lettre du 28 juin 2013, qu'il refusait d'accepter cette modification substantielle de son contrat de travail, M. X... a saisi le conseil de prud'hommes de Nîmes, le 9 juillet 2013, afin de voir prononcer la résiliation judiciaire de ce contrat et condamner la société Ineo Infracom à lui payer diverses indemnités ; que l'employeur lui a répondu, par courriers des 2 et 8 juillet 2013, qu'il avait bien été indiqué aux salariés concernés qu'ils pourraient anticiper leurs congés et/ou prendre des RTT sans aucune restriction et que les demandes de délai supplémentaire pour organiser les déplacements seraient examinées avec tolérance, que la mission était conforme aux dispositions conventionnelles régissant les déplacements professionnels ponctuels, que les recherches se poursuivaient en vue de trouver une solution pérenne, qu'il pouvait disposer d'un peu plus de temps pour préparer son déplacement et obtenir une avance sur frais suffisante, que son changement administratif d'affectation s'expliquait par le déménagement des locaux situés rue Narvik à Nîmes, dans lesquels la société ne pouvait se maintenir au-delà du 30 juin 2013, à une nouvelle adresse située rue Etienne Lenoir également à Nîmes, les deux sites étant distants de seulement 5km, et que ni ce déplacement ni son nouveau rattachement administratif n'impliquaient donc une quelconque modification de son contrat de travail ; que placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 29 juillet 2013, M. X... n'a jamais rejoint son lieu d'affectation, sans que l'employeur ne fasse usage de son pouvoir disciplinaire ; que le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne a été conclu entre la société Ineo Infracom et plusieurs organisations syndicales représentatives en application de l'article 15 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ; que cet accord mentionne en son préambule qu'il est apparu aux partenaires sociaux que le nouveau dispositif légal peut répondre aux contraintes de fonctionnement inhérentes à l'activité courante de la société Ineo Infracom confrontée aux effets induits par les pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs, que le but est de faire de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié de manière responsable afin de mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés en dehors de tout projet de réduction d'effectifs en garantissant un poste à chaque salarié, que du fait de la baisse constante des activités associées aux contrats de sous-traitance France Télécom Cartocible, il est nécessaire de faire évoluer les ressources techniques et humaines de l'entreprise en accélérant la stratégie de diversification, notamment en direction de la fibre optique et de la vidéo-protection, que dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif de mobilité interne, la direction a mis en place des mesures conservatoires afin de faciliter la poursuite du travail sans rupture ni modification des contrats de travail des salariés concernés, et que dès la promulgation de la loi du 17 juin 2013, les parties ont souhaité mettre en oeuvre le dispositif de mobilité interne afin de permettre à la société de faire face à ses forts besoins de main d'oeuvre tout en assurant l'employabilité de ses salariés ; que suite à cet accord, M. X... s'est vu adresser successivement, par courriers du 20 septembre 2013 et du 27 décembre 2013, deux propositions de postes : magasinier sur le site de Ivry-sur-Seine agence Ile de France DDA Ile de France Nord et magasinier/approvisionneur au sein de Ineo Réseaux Est, agence de Vendevre sur Barse (10), qu'il a refusées le 30 septembre 2013 et le 2 janvier 2014 ; que dans l'intervalle, il a informé l'employeur, par courrier du 21 décembre 2013, qu'il ne souhaitait bénéficier d'aucune mesure de reclassement au sein du groupe, mais d'une procédure de départ individuel pour motif économique et des indemnités prévues par l'accord de mobilité signé le 29 juillet 2013 ; qu'un congé sans solde lui a été accordé à sa demande du 21 novembre 2013 au 21 janvier 2014, renouvelé jusqu'au 22 mars 2014 ; que convoqué, par lettre du 17 mars 2014, à un entretien préalable fixé au 28 mars 2014, M. X... s'est vu notifier son licenciement individuel pour motif économique par lettre du 8 avril 2014 en application de l'article L. 2242-33 alinéa 3 du code du travail ; qu'il est ainsi établi que dès la fin du mois d'avril 2013, les salariés affectés au contrat Cartocible du Gard et de la Lozère ont été informés que ce marché ne serait pas renouvelé par France Télécom et que des affectations temporaires en grand déplacement allaient leur être proposées ; que l'exécution du contrat s'étant poursuivie jusqu'à la fin du mois de juin 2013, M. X... s'est vu notifier, par lettre du 13 juin 2013, suite à un entretien du 22 mai 2013, qu'il était concerné par cette mesure, laquelle était incontestablement motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles ; que si le lieu de son affectation et la durée de la mission ne lui ont été précisément communiqués que par courrier du 25 juin 2013, l'employeur lui a indiqué qu'il pouvait demander à bénéficier d'un délai supplémentaire, faculté dont il n'a pas fait usage, en sorte qu'il a bénéficié d'un délai de prévenance suffisant ; qu'aucune

modification du contrat de travail ne peut donc résulter de cette affectation temporaire pendant laquelle l'employeur s'était engagé à rechercher des solutions pérennes, ce qui n'excluait pas qu'une telle modification lui soit proposée ultérieurement en l'absence de clause contractuelle de mobilité ; qu'il en est de même en ce qui concerne le simple changement d'adresse du centre de travaux auquel le salarié était administrativement rattaché et qui a été maintenu à Nîmes ; qu'au surplus, non seulement cette affectation provisoire n'a pas été effective, mais elle a été suivie de peu de la signature d'un accord de mobilité et le refus de l'intéressé n'a donné lieu à aucune sanction ; que M. X... n'est donc pas fondé à soutenir qu'à la suite de son refus et de celui de plus de dix autres salariés du secteur de Nîmes, l'employeur « devait en tirer les conséquences et, soit renoncer à la modification substantielle imposée aux salariés de leur lieu de travail, soit les licencier pour motif économique », à charge « de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail » ; qu'il n'établit pas davantage la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, laquelle ne peut être déduite de l'affectation temporaire qu'il a refusée sans être sanctionnée, ni de son affirmation, non prouvée et contestée par l'appelante, selon laquelle il a subi le chantage de l'employeur afin qu'il se désiste de l'instance prud'homale, étant observé que les trois salariés démissionnaires dont il produit les attestations ne font pas état de pressions, mais déclarent regretter leur décision de démission qui les a privés du bénéfice de l'indemnité de départ prévue dans l'accord de mobilité ; que l'intimé invoque par ailleurs vainement le caractère frauduleux de l'accord de mobilité signé le 29 juillet 2013, motifs pris que celui-ci ne pouvait intervenir que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectif, et que, lorsque la société Ineo Infracom a engagé les négociations, elle savait parfaitement que plus de 10 salariés du centre de travaux de Nîmes avaient refusé leur mutation dans une autre région et qu'elle était dans l'obligation de négocier un PSE ; qu'en effet, cet accord signé par la majorité des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, suite à la promulgation de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, mentionne expressément qu'il a été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et la fraude invoquée ne peut se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu dans l'attente d'identifier des solutions pérennes, le cas échéant dans le cadre du nouveau dispositif légal de mobilité interne ; qu'enfin, l'employeur n'apparaît pas avoir méconnu les dispositions des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi et des articles 1 et 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, celles-ci n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'absence de licenciement collectif ; que la preuve de manquements imputables à l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail n'étant pas rapportée, la demande de résiliation judiciaire sera rejetée et le jugement infirmé ;

1°) ALORS QUE le refus d'au moins dix salariés de la modification de leur contrat de travail pour motif économique conduit l'employeur à envisager le licenciement de ces salariés ou à tout le moins la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique ; qu'en l'espèce, il était constant et non contesté qu'en suite de la décision de la société France Telecom de ne pas renouveler le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère, 82 salariés étaient concernés par la fermeture du site du centre de travaux du 5 rue de Narvik à Nîmes au 30 juin 2013 et que plus de dix salariés avaient refusé leur déménagement sur un nouveau site, de sorte que l'employeur avait nécessairement envisagé leur licenciement pour motif économique ; qu'en excluant néanmoins l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, aux motifs inopérants qu'aucune modification du contrat de travail ne pouvait résulter de l'affectation temporaire en grand déplacement des salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-25 du code du travail et l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

2°) ALORS QUE dans une entreprise d'au moins cinquante salariés , lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail par affectation sur un autre site en raison de la fermeture du site sur lequel ils travaillaient et de ce fait, leur licenciement est envisagé, l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en excluant l'obligation de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, aux seuls motifs qu'aucune modification du contrat de travail ne pouvait résulter d'une affectation temporaire sur un autre site, sans rechercher concrètement, comme elle y était invitée, si compte tenu du refus par plus de dix salariés de leur affectation durable sur un autre secteur géographique, pour des raisons personnelles et familiales, l'employeur n'envisageait pas le licenciement éventuel des salariés dont les contrats de travail ne comportaient pas de clause de mobilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-25 du code du travail et de l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

3°) ALORS QUE la modification du lieu de rattachement constitue une modification du lieu de travail qui ne peut être imposée au salarié sans son accord ; qu'en constatant que les salariés avaient été administrativement rattachés à une autre adresse que celle à laquelle ils étaient initialement rattachés, sans en déduire que leurs contrats de travail avaient été modifiés, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction alors applicable à la cause et devenu 1103 du code civil ;

4°) ALORS QUE dans leurs conclusions d'appel (cf. p. 6, production), les salariés faisaient valoir que le changement de lieu de travail dans un secteur géographique différent constituait une modification du contrat de travail et qu'en juin 2013, au jour de la fermeture du centre de travaux de Nîmes, ils n'avaient encore reçu aucune proposition de mutation, de sorte qu'en les privant de toute attache géographique, sans leur accord, la société Ineo Infracom avait modifié leurs contrats de travail en les privant effectivement de rattachement définitif à un centre de travaux tout en les envoyant effectuer des missions de grands déplacements après la fermeture du centre de travaux de Nîmes ; qu'en rejetant leurs demandes en résiliation des contrats de travail aux torts de l'employeur sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE l'affectation du salarié dans un autre secteur géographique ou en dehors de la zone couverte par sa clause de mobilité ne constitue une modification du contrat de travail lorsque que la mission est motivée par les intérêts de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; qu'en constatant que le lieu d'affectation et la durée de la mission n'avaient été communiquées aux salariés que par courriers du 25 juin 2013 pour une prise de fonction dès le 1er juillet 2013 et en en déduisant néanmoins que les salariés avaient bénéficié d'un délai de prévenance suffisant, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 dans sa rédaction applicable au litige et devenu 1103 du code civil ;

6°) ALORS QUE l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en constatant que l'accord de mobilité interne signé le 29 juillet 2013 avait été conclu en suite de la perte du marché de France Telecom concernant le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère et de la fermeture du site de travaux sis 5 rue de Narvik à Nîmes qui avait entraîné le refus de mutation de plus de dix salariés de ce centre et en en déduisant néanmoins que cet accord de mobilité était valide, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

7°) ALORS QUE l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, aux seuls motifs que cet accord mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et que la fraude invoquée ne pouvait se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu, sans avoir recherché, si, comme le soutenaient les salariés dans leurs conclusions d'appel (cf. p. 4 et 8), l'employeur n'avait pas procédé à la suppression pure et simple des 80 postes de travail sur le site de Nîmes, de sorte que l'accord de mobilité n'avait pas été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

8°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT QUE dans leurs conclusions d'appel (cf. p. 9, productions), les salariés faisaient valoir qu'à supposer même que leurs licenciements économiques puissent résulter de la simple application d'un accord de mobilité interne, leur refus de mutation ne pouvait entraîner la rupture de leurs contrats de travail sans consultation préalable des représentants du personnel, en application de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief aux arrêts infirmatifs attaqués d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes tendant à voir constater la

nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse des licenciements prononcés et obtenir la condamnation de la société Ineo Infracom à leur verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en oeuvre un PSE, et de leurs demandes tendant à obtenir la remise de bulletins de salaire rectifiés, de certificats de travail et d'attestations Pôle emploi, sous astreinte, ainsi que les intérêts aux taux légal à compter de la saisine et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE selon l'ancien article L. 2242-23 al. 4 du code du travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en oeuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ; qu'en l'espèce, M. X... s'est vu notifier son licenciement individuel pour motif économique en application de ces dispositions par lettre du 8 avril 2014, dans laquelle il lui a été rappelé qu'il avait refusé, le 30 septembre 2013 et le 2 janvier 2014, les deux propositions de postes lui avaient été adressées à la suite de la signature de l'accord de mobilité, qu'il refusait toute mobilité interne, comme il l'avait confirmé dans sa lettre du 21 décembre 2013, demandant à bénéficier de la procédure de départ individuel pour motif économique et des indemnités prévues dans l'accord de mobilité, de sorte que son reclassement était impossible ; que la validité de l'accord de mobilité n'étant pas utilement contestée et les dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi étant inapplicables en l'espèce, la demande de nullité du licenciement n'est pas justifiée ; que par ailleurs, le motif économique du licenciement est vainement discuté par l'intimé sur le fondement de l'article L. 1233-3 du code du travail ; qu'il résulte en effet des dispositions précitées que le licenciement du salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique ; qu'enfin, ce licenciement n'est pas contraire aux dispositions des articles 4 et 8 de la convention n° 158 de l'OIT, dès lors qu'il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et que le salarié n'a pas été privé de la possibilité de contester en justice la réalité de son motif ; que M. X... sera donc débouté de sa demande subsidiaire tendant à voir dire que son licenciement est nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de l'ensemble de ses prétentions indemnitaires afférentes ;

ALORS QUE le juge doit apprécier si le licenciement repose ou non sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant que le motif économique du licenciement des salariés était vainement discuté dès lors que le licenciement d'un salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique, la cour d'appel, qui a refusé d'apprécier la cause réelle et sérieuse des licenciements a violé l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990. Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. E..., demandeur au pourvoi n° D 19-11.993

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. E... de sa demande principale aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que de ses demandes subsidiaires tendant à voir constater la nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement et obtenir la condamnation de la société Ineo Infracom à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en oeuvre un PSE, et de sa demande tendant à obtenir la remise de bulletins de salaire rectifiés, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle emploi, sous astreinte, ainsi que les intérêts aux taux légal à compter de la saisine et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée à la demande du salarié lorsque l'employeur commet des manquements graves de nature à empêcher la poursuite de ce contrat ; que le contrat de travail signé par M. E..., le 30 juin 2010, à effet du 1er juillet 2010, stipule que, compte tenu de la nature des fonctions qui lui sont confiées, le salarié pourra être amené à se déplacer ponctuellement en France et qu'en cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités ou de son organisation et plus généralement pour sa bonne marche, l'entreprise se réserve le droit de le muter définitivement dans l'un de ses établissements actuels ou futurs implantés en

France métropolitaine, à charge de l'informer trois mois avant son affectation définitive sur son nouveau lieu de travail ; que l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail lorsqu'elle est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; qu'en l'espèce, la société Ineo Infracom a écrit à France Télécom Orange UI Languedoc-Roussillon, le 24 avril 2013, afin de lui rappeler qu'après remise de sa meilleure offre, le 19 avril 2013, elle était toujours dans l'attente de sa décision concernant le renouvellement du contrat Cartocible dans les départements Gard et Lozère, qui avait pris fin le 31 mars, ajoutant qu'elle devait faire face aux multiples sollicitations de ses équipes légitimement inquiètes au regard des enjeux et d'une décision très tardive ; que le procès-verbal de réunion du comité d'établissement du 26 avril 2013 mentionne qu'elle a reçu le même jour notification officielle de la décision négative de France Télécom et qu'elle s'engage à rechercher une affectation temporaire pour les salariés concernés, au nombre de 82 ; qu'au cours des réunions suivantes de ce comité tenues le 28 mai 2013, les 17 et 25 juin 2013 et le 23 juillet 2013, la direction a fait le point sur le marché Cartocible, dont l'exécution s'est poursuivie jusqu'à la fin du mois de juin, ainsi que sur les recherches engagées au niveau du groupe en vue d'identifier à la fois des affectations temporaires et des solutions pérennes pour tous les salariés, et ceux-ci ont été reçus individuellement fin mai et début juin ; que lors de la réunion du 28 mai 2013, l'employeur a indiqué qu'il ne s'opposerait pas aux demandes de congés en période estivale et que pour les grands déplacements, il tiendrait compte autant que possible des contraintes familiales ; que par courrier du 13 juin 2013, faisant suite à l'entretien du 3 juin 2013, M. E... a été informé qu'un grand déplacement lui serait prochainement proposé au sein de l'une des agences de la société ou d'une autre entité du groupe, dans l'attente d'une offre de poste pérenne correspondant à ses compétences et autant que possible à ses souhaits et contraintes géographiques ; que son déplacement au sein de l'agence Atlantique Sud à Bordeaux, du 1er juillet au 10 août et du 2 au 28 septembre inclus, lui a été confirmé par courrier du 25 juin 2013, dans lequel il lui a été précisé que ses frais lui seraient remboursés selon certaines modalités précisément définies ; que par lettre du 27 juin 2013, il a été informé qu'à compter du 1er juillet 2013, il serait rattaché administrativement à l'adresse suivante : 384 rue Etienne Lenoir à Nîmes ; qu'après avoir protesté auprès de l'employeur, dans un courrier adressé collectivement par plusieurs salariés, le 26 juin 2013, puis l'avoir informé, par lettre du 28 juin 2013, qu'il refusait d'accepter cette modification substantielle de son contrat de travail, M. E... a saisi le conseil de prud'hommes de Nîmes, le 9 juillet 2013, afin de voir prononcer la résiliation judiciaire de ce contrat et condamner la société Ineo Infracom à lui payer diverses indemnités ; que l'employeur lui a répondu, par courriers du 2 juillet 2013, qu'il avait bien été indiqué aux salariés concernés qu'ils pourraient anticiper leurs congés et/ou prendre des RTT sans aucune restriction et que les demandes de délai supplémentaire pour organiser les déplacements seraient examinées avec tolérance ; que placé en arrêt de travail pour maladie à compter du 24 juin 2013, M. E... n'a jamais rejoint son lieu d'affectation, sans que l'employeur ne fasse usage de son pouvoir disciplinaire ; que le 29 juillet 2013, un accord de mobilité interne a été conclu entre la société Ineo Infracom et plusieurs organisations syndicales représentatives en application de l'article 15 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ; que cet accord mentionne en son préambule qu'il est apparu aux partenaires sociaux que le nouveau dispositif légal peut répondre aux contraintes de fonctionnement inhérentes à l'activité courante de la société Ineo Infracom confrontée aux effets induits par les pertes de marché sur des territoires géographiques peu actifs, que le but est de faire de la mobilité interne dans l'entreprise un instrument négocié de manière responsable afin de mettre en place des mesures collectives d'organisation du travail et d'évolution des salariés en dehors de tout projet de réduction d'effectifs en garantissant un poste à chaque salarié, que du fait de la baisse constante des activités associées aux contrats de sous-traitance France Télécom Cartocible, il est nécessaire de faire évoluer les ressources techniques et humaines de l'entreprise en accélérant la stratégie de diversification, notamment en direction de la fibre optique et de la vidéo-protection, que dans l'attente de l'entrée en vigueur du dispositif de mobilité interne, la direction a mis en place des mesures conservatoires afin faciliter la poursuite du travail sans rupture ni modification des contrats de travail des salariés concernés, et que dès la promulgation de la loi du 17 juin 2013, les parties ont souhaité mettre en oeuvre le dispositif de mobilité interne afin de permettre à la société de faire face à ses forts besoins de main d'oeuvre tout en assurant l'employabilité de ses salariés ; que suite à cet accord, M. E... s'est vu adresser successivement, par courriers du 19 septembre 2013 et du 10 janvier 2014, deux propositions de postes : technicien conduite d'activités sur le site de Lieusaint (77) au sein de l'agence Equipements de la ville DDA Ile de France Nord et assistant achats au sein de la DDA Ile de France Nord, basé à Lieusaint, magasinier sur le site d'Ivry-sur-Seine agence Ile de France DDA Ile de France Nord, qu'il a refusées par lettre du 24 septembre 2013, dans laquelle il a indiqué qu'il n'était pas intéressé par une éventuelle autre proposition au sein du groupe GDF Suez et du 7 février 2014, dans laquelle il a invoqué des raisons familiales ; que son licenciement individuel pour motif économique lui a été notifié par lettre du 12 mars 2014 en application de l'article L. 2242-33 alinéa 3 du code

du travail ; qu'il est ainsi établi que dès la fin du mois d'avril 2013, les salariés affectés au contrat Cartocible du Gard et de la Lozère ont été informés que ce marché ne serait pas renouvelé par France Télécom et que des affectations temporaires en grand déplacement allaient leur être proposées ; que l'exécution du contrat s'étant poursuivie jusqu'à la fin du mois de juin 2013, M. X... s'est vu notifier, par lettre du 13 juin 2013, qu'il était concerné par cette mesure, laquelle était incontestablement motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles ; que si le lieu de son affectation et la durée de la mission, prévue du 1er juillet au 10 août et du 2 au 28 septembre 2013 ne lui ont été précisément communiqués que par courrier du 25 juin 2013, il a ainsi bénéficié d'un délai de prévenance suffisant, étant précisé qu'il se trouvait alors en arrêt de travail pour maladie depuis le 24 juin 2013, et que, par lettre du 2 juillet 2013, en réponse à son courrier du 28 juin 2013, l'employeur lui a indiqué qu'il pourrait bénéficier d'un délai supplémentaire ; qu'aucune modification du contrat de travail ne peut donc résulter de cette affectation temporaire pendant laquelle l'employeur s'était engagé à rechercher des solutions pérennes, ce qui n'excluait pas qu'une telle modification lui soit proposée ultérieurement, sauf mise en oeuvre de la clause contractuelle de mobilité dont la validité est contestée ; qu'il en est de même en ce qui concerne le simple changement d'adresse du centre de travaux auquel le salarié était administrativement rattaché et qui a été maintenu à Nîmes ; qu'au surplus, non seulement cette affectation provisoire n'a pas été effective, mais elle a été suivie de peu de la signature d'un accord de mobilité et le refus de l'intéressé n'a donné lieu à aucune sanction ; que M. E... n'est donc pas fondé à soutenir qu'à la suite de son refus et de celui de plus de dix autres salariés du secteur de Nîmes, l'employeur « devait en tirer les conséquences et, soit renoncer à la modification substantielle imposée aux salariés de leur lieu de travail, soit les licencier pour motif économique », à charge « de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi conformément aux dispositions de l'article L. 1233-61 du code du travail » ; qu'il n'établit pas davantage la mauvaise foi de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail, laquelle ne peut être déduite de l'affectation temporaire qu'il a refusée sans être sanctionné, ni de son affirmation, non prouvée et contestée par l'appelante, selon laquelle il a subi le chantage de l'employeur afin qu'il se désiste de l'instance prud'homale, étant observé que les trois salariés démissionnaires dont il produit les attestations ne font pas état de pressions, mais déclarent regretter leur décision de démission qui les a privés du bénéfice de l'indemnité de départ prévue dans l'accord de mobilité ; que l'intimé invoque par ailleurs vainement le caractère frauduleux de l'accord de mobilité signé le 29 juillet 2013, motifs pris que celui-ci ne pouvait intervenir que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectif, et que, lorsque la société Ineo Infracom a engagé les négociations, elle savait parfaitement que plus de 10 salariés du centre de travaux de Nîmes avaient refusé leur mutation dans une autre région et qu'elle était dans l'obligation de négocier un PSE ; qu'en effet, cet accord signé par la majorité des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, suite à la promulgation de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, mentionne expressément qu'il a été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et la fraude invoquée ne peut se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu dans l'attente d'identifier des solutions pérennes, le cas échéant dans le cadre du nouveau dispositif légal de mobilité interne ; qu'enfin, l'employeur n'apparaît pas avoir méconnu les dispositions des articles L. 1233-61 et suivants du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi et des articles 1 et 2 de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs, celles-ci n'ayant pas vocation à s'appliquer en l'absence de licenciement collectif ; que la preuve de manquements imputables à l'employeur de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail n'étant pas rapportée, la demande de résiliation judiciaire sera rejetée et le jugement infirmé ;

1°) ALORS QUE le refus d'au moins dix salariés de la modification de leur contrat de travail pour motif économique conduit l'employeur à envisager le licenciement de ces salariés ou à tout le moins la rupture de leurs contrats de travail pour motif économique ; qu'en l'espèce, il était constant et non contesté qu'en suite de la décision de la société France Telecom de ne pas renouveler le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère, 82 salariés étaient concernés par la fermeture du site du centre de travaux du 5 rue de Narvik à Nîmes au 30 juin 2013 et que plus de dix salariés avaient refusé leur déménagement sur un nouveau site, de sorte que l'employeur avait nécessairement envisagé leur licenciement pour motif économique ; qu'en excluant néanmoins l'obligation de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, aux motifs inopérants qu'aucune modification du contrat de travail ne pouvait résulter de l'affectation temporaire en grand déplacement des salariés, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-25 du code du travail et l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

2°) ALORS QUE dans une entreprise d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification de leur contrat de travail par affectation sur un autre site en raison de la fermeture du site sur lequel ils

travaillaient et de ce fait, leur licenciement est envisagé, l'employeur doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi ; qu'en excluant l'obligation de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, aux seuls motifs qu'aucune modification du contrat de travail ne pouvait résulter d'une affectation temporaire sur un autre site, sans rechercher concrètement, comme elle y était invitée, si compte tenu du refus par plus de dix salariés de leur affectation durable sur un autre secteur géographique, pour des raisons personnelles et familiales, l'employeur n'envisageait pas le licenciement éventuel des salariés dont les contrats de travail ne comportaient pas de clause de mobilité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-25 du code du travail et de l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa rédaction alors applicable;

3°) ALORS QUE la modification du lieu de rattachement constitue une modification du lieu de travail qui ne peut être imposée au salarié sans son accord ; qu'en constatant que les salariés avaient été administrativement rattachés à une autre adresse que celle à laquelle ils étaient initialement rattachés, sans en déduire que leurs contrats de travail avaient été modifiés, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction alors applicable à la cause et devenu 1103 du code civil ;

4°) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p. 5 et 6, production), M. E... faisait valoir que le changement de lieu de travail dans un secteur géographique différent constituait une modification du contrat de travail et qu'en juin 2013, au jour de la fermeture du centre de travaux de Nîmes, il n'avait encore reçu aucune proposition de mutation, de sorte qu'en le privant de toute attache géographique, sans son accord, la société Ineo Infracom avait modifié son contrat de travail en le privant effectivement de rattachement définitif à un centre de travaux tout en l'envoyant effectuer des missions de grand déplacements après la fermeture du centre de travaux de Nîmes ; qu'en rejetant sa demande en résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT, QUE l'affectation du salarié dans un autre secteur géographique ou en dehors de la zone couverte par sa clause de mobilité ne constitue une modification du contrat de travail lorsque que la mission est motivée par les intérêts de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié est informé dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; qu'en constatant que le lieu d'affectation et la durée de la mission n'avaient été communiquées au salarié que par courriers du 25 juin 2013 pour une prise de fonction dès le 1er juillet 2013 et en en déduisant néanmoins que le salarié avait bénéficié d'un délai de prévenance suffisant, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 dans sa rédaction applicable au litige et devenu 1103 du code civil ;

6°) ALORS QUE l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en constatant que l'accord de mobilité interne signé le 29 juillet 2013 avait été conclu en suite de la perte du marché de France Telecom concernant le contrat Cartocible dans les départements du Gard et de la Lozère et de la fermeture du site de travaux sis 5 rue de Narvik à Nîmes qui avait entraîné le refus de mutation de plus de dix salariés de ce centre et en en déduisant néanmoins que cet accord de mobilité était valide, la cour d'appel a violé l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

7°) ALORS QUE l'accord de mobilité interne ne peut être négocié et signé que dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réductions d'effectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, aux seuls motifs que cet accord mentionnait expressément qu'il avait été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs et que la fraude invoquée ne pouvait se déduire des affectations temporaires en grand déplacement proposées aux salariés affectés au marché perdu, sans avoir recherché, si, comme le soutenaient l'exposant dans ses conclusions d'appel (cf. p. 4 et 8), l'employeur n'avait pas procédé à la suppression pure et simple des 80 postes de travail sur le site de Nîmes, de sorte que l'accord de mobilité n'avait pas été négocié en dehors de tout projet de réduction d'effectifs, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 2242-41 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

8°) ALORS, SUBSIDIAIREMENT QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p. 9 et 10, productions), l'exposant faisait valoir qu'à supposer même que son licenciement économique puisse résulter de la simple application d'un accord de mobilité interne, son refus de mutation ne pouvait entraîner la rupture de son contrat de travail sans consultation

préalable des représentants du personnel, en application de la directive 98/59/CE du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ; qu'en se bornant à affirmer que l'accord de mobilité du 29 juillet 2013 était valide, sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions d'appel, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté M. E... de sa demande tendant à voir constater la nullité et en tous cas l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement et obtenir la condamnation de la société Ineo Infracom à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse et à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en oeuvre un PSE, et de ses demandes tendant à obtenir la remise de bulletins de salaire rectifiés, d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle emploi, sous astreinte, ainsi que les intérêts aux taux légal à compter de la saisine et une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE selon l'ancien article L. 2242-23 al. 4 du code du travail, lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-21, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en oeuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 ; qu'en l'espèce, M. E... s'est vu notifier son licenciement individuel pour motif économique en application de ces dispositions par lettre du 12 mars 2014, dans laquelle il lui a été rappelé qu'il avait refusé, le 24 septembre 2013 et le 7 février 2014, les deux propositions de postes lui avaient été adressées à la suite de la signature de l'accord de mobilité, et qu'il avait refusé par anticipation dans son premier courrier toute nouvelle proposition de reclassement au sein du groupe, ce qui rendait son reclassement impossible ; que la validité de l'accord de mobilité n'étant pas utilement contestée et les dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail relatives au plan de sauvegarde de l'emploi étant inapplicables en l'espèce, la demande de nullité du licenciement n'est pas justifiée ; que par ailleurs, le motif économique du licenciement est vainement discuté par l'intimé sur le fondement de l'article L. 1233-3 du code du travail ; qu'il résulte en effet des dispositions précitées que le licenciement du salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique ; qu'enfin, ce licenciement n'est pas contraire aux dispositions des articles 4 et 8 de la convention n° 158 de l'OIT, dès lors qu'il est fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et que le salarié n'a pas été privé de la possibilité de contester en justice la réalité de son motif ; que M. E... sera donc débouté de sa demande subsidiaire tendant à voir dire que son licenciement est nul et en tous cas sans cause réelle et sérieuse, ainsi que de l'ensemble de ses prétentions indemnitaires afférentes ;

ALORS QUE le juge doit apprécier si le licenciement repose ou non sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en retenant que le motif économique du licenciement des salariés était vainement discuté dès lors que le licenciement d'un salarié qui a refusé l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité repose sur un motif économique, la cour d'appel, qui a refusé d'apprécier la cause réelle et sérieuse des licenciements a violé l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT sur le licenciement, adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(2020-12-02_ARRET_SO-1137_19-11.986-RAPPORT.PDF - 289 KB\)>](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(2020-12-02_AVIS_SO-1137_19-11.986.PDF - 60.7 KB\) >](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de nîmes
23 octobre 2018 (n°16/04824 (et 8 autres))

Textes **appliqués**

Article L. 2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013..

Article L. 2242-23 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013..

Articles L. 2242-23, alors applicable, L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail.

Articles 4, 9.1 et 9.3 de la Convention internationale du travail n° 158 sur le licenciement.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-13.599, Bull. 2019, (Rejet).

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 02-12-2020
- Cour d'appel de Nîmes 23-10-2018