

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 avril 2018

Cassation

Mme B..., conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 557 F-D

Pourvoi n° T 16-25.242

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société Kidiliz Group, venant aux droits de la société Groupe Zannier prestations (GZP), dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 2 septembre 2016 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale C), dans le litige l'opposant à Mme Virginie X..., épouse Y..., domiciliée [...],

défenderesse à la cassation ;

Mme Y... a formé un pourvoi incident éventuel contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi incident éventuel invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 6 mars 2018, où étaient présentes : Mme B..., conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Z..., conseiller référendaire rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Z..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la société Kidiliz Group, de la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat de Mme Y..., et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée le 2 mai 2006 en qualité d'attaché commercial par la société Groupe Zannier Prestations, Mme Y... a été promue au poste de coordinatrice direction commerciale par avenant du 26 décembre 2011 contenant une clause de mobilité ; qu'à compter de 2012, le service commercial France a été implanté à Troyes, à l'exception de la salariée ; que le 22 janvier 2014, l'employeur a informé cette dernière, à son retour de congé maternité, de sa décision de transférer son poste du site de Saint-Chamond vers celui de Troyes à compter du 5 mai 2014 ; qu'ayant été licenciée pour avoir refusé cette mutation, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour dire nulle la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail de la salariée, ainsi rédigée "compte tenu de la nature de ses fonctions, Mme Virginie Y... X... prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français", l'arrêt retient que, même si la salariée avait une fonction de coordinatrice sur l'ensemble du territoire français, il n'en demeure pas moins qu'une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail de la salariée, ne pouvait lui permettre de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application ce qui l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation du chef de dispositif visé par le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur entraîne, par un lien de dépendance nécessaire, celle du chef de dispositif visé par le second moyen ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon, autrement composée ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq avril deux mille dix-huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour la société Kidiliz Group (demanderesse au pourvoi principal).

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit et jugé nulle et de nul effet la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée de Madame Virginie X... épouse Y... du 26 décembre 2011 et condamné la société Groupe Zannier Prestations en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ;

AUX MOTIFS propres QUE suivant contrat à durée indéterminée, la société Ag Com, filiale de la SNC Groupe Zannier Prestations a engagé Madame Virginie X... en qualité d'attachée commerciale, statut cadre à compter du 2 mai 2006 avec une clause de mobilité sur le territoire national français ; que puis par avenant du 26 décembre 2011, Madame Virginie X... Y... a été promue au poste de coordinatrice direction commerciale et aux termes de l'article 2 de cet avenant intitulé « lieu de travail-clause de mobilité » il était prévu que : "Mme Virginie Y... X... exerce ses fonctions sur le site de Saint-Chamond (42). Dans le cadre de l'exercice de ses missions, Madame Virginie Y... X... sera amenée à effectuer des déplacements en France et à l'étranger. Par ailleurs et compte tenu de la nature de ses fonctions, Madame Virginie X... Y... prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise et ce, sur l'ensemble du territoire français. Dans une telle hypothèse, Madame Virginie X... Y... sera informée de cette décision de mutation dans un délai de prévenance minimum de trois mois. Dans l'hypothèse où Madame Virginie X... Y... refuserait d'accepter cette décision, elle se mettrait en position de manquer à ses obligations contractuelles" ; qu'or même si Madame Virginie X... Y... avait une fonction de coordinatrice sur l'ensemble du territoire français, il n'en demeure pas moins qu'une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail de la salariée, ne pouvait lui permettre de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application ce qui l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard ; qu'il convient donc de déclarer nulle et de nul effet la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail en date du 26 décembre 2011 de la salariée ;

Et AUX MOTIFS adoptés QU'aux termes de l'article L1121-1 du code du travail « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ; qu'aux termes de l'article L1235-3 du code du travail « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 » ; que la clause de mobilité mentionnée dans le contrat de travail de la partie demanderesse « sur l'ensemble du territoire français » ne peut permettre de déterminer les limites précises de la zone géographique d'application sur l'ensemble du territoire ; que l'absence de définition des lieux d'implantation des sites potentiels de travail empêche la partie demanderesse d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard ; que Madame Virginie Y... est en droit d'invoquer la nullité de la clause de mobilité portée dans son contrat de travail ; le Conseil dit et juge nulle et de nul effet la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail à durée indéterminée régularisée par Madame Virginie Y... le 26 décembre 2011 ;

ALORS QU'une clause de mobilité est valable lorsqu'elle définit de façon précise sa zone géographique d'application et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, ce qui est le cas d'une clause dans laquelle la salariée, qui exerce des fonctions sur l'ensemble du territoire français, s'engage à accepter le changement de son lieu

de travail nécessité par l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français ; que la cour d'appel a dit nulle et de nul effet la clause de mobilité pour la raison que même si la salariée « avait une fonction de coordinatrice sur l'ensemble du territoire français, il n'en demeure pas moins qu'une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, sans indication des lieux d'implantation des sites potentiels de travail de la salariée, ne pouvait lui permettre de déterminer les limites précises de sa zone géographique d'application ce qui l'empêchait d'avoir connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle à cet égard » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand il résultait de ses constatations que la salariée exerçait des fonctions sur l'ensemble du territoire français et que la clause de mobilité, qui définissait de façon précise sa zone géographique d'application, ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les articles L1121-1 du code du travail et 1134, dans sa rédaction alors applicable, du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit et jugé le licenciement prononcé à l'encontre de Madame Virginie X... épouse Y... sans cause réelle et ni sérieuse et d'AVOIR condamné la société Groupe Zannier Prestations au paiement de la somme de 20000 euros à titre de dommages et intérêts et d'une indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens ;

AUX MOTIFS cités au premier moyen ;

Et AUX MOTIFS propres QUE la clause de mobilité insérée à son contrat de travail étant déclarée nulle et de nul effet, Madame Y... X... était en droit de refuser la mutation imposée par son employeur sur le site de Troyes, distant de 423 km de son lieu de travail initial situé à Saint Chamond ; que son licenciement prononcé pour ce motif est dès lors dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en raison de son ancienneté de ans, de sa promotion, de son âge, de sa rémunération au moment du licenciement et aussi de sa situation professionnelle et matérielle postérieure à la rupture, les premiers juges ont fait une juste appréciation de son préjudice qu'ils ont estimé à la somme 20 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse () ; que l'équité commande de condamner la SNC Groupe Zannier Prestations à lui verser la somme de 1 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Et AUX MOTIFS adoptés QUE par conséquent, le licenciement fondé sur le refus de Madame Virginie Y... d'exercer ses fonctions sur le site de Troyes est sans cause réelle et sérieuse ; que Madame Virginie Y... sollicite l'attribution d'une somme de 50 000 €, l'équivalent de seize mois de salaire ; que son ancienneté (plus de sept ans), sa promotion (1er janvier 2012) et sa vulnérabilité au temps de son licenciement comme les circonstances dont ce dernier a été accompagné (isolement, rétention d'information...) ont été constitutifs d'un préjudice moral ouvrant droit à réparation ; qu'un préjudice financier également, car ses démarches pour retrouver un emploi sont restées vaines, malgré ses nombreuses candidatures ; qu'elle a la charge du remboursement de quatre emprunts, soit seule, soit solidairement, pour un montant mensuel de 1217,23 € ; qu'il s'écoule seulement trois semaines entre le retour de congé maternité de Madame Virginie Y... et le jour de la notification de la mutation ; que Madame Virginie Y... ne justifie pas de son revenu fiscal de référence, le montant des dommages et intérêts sera limité ; que la société défenderesse succombe et que la salariée a dû engager des frais pour faire valoir ses intérêts, la société Zannier devra contribuer aux frais irrépétibles de la salariée et sera condamnée aux dépens ;

ALORS QUE la cour d'appel a jugé que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse pour la raison qu'il était fondé sur son refus d'accepter la mutation décidée en exécution d'une clause de mobilité nulle ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation relatif à la nullité de la clause de mobilité emportera cassation, par voie de conséquence, de l'arrêt en ses dispositions relatives à la rupture du contrat de travail et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, avocat aux Conseils, pour Mme Y... (demanderesse au pourvoi incident éventuel).

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme Y... de sa demande tendant à ce qu'il soit constaté l'incidence de la mutation imposée par l'employeur sur sa vie personnelle et familiale et dit et jugé que la clause de mobilité a été mise en oeuvre de mauvaise foi par la société Groupe Zannier Prestations,

AUX MOTIFS PROPRES QUE

Sur son licenciement

La clause de mobilité insérée à son contrat de travail étant déclarée nulle et de nul effet, Madame Y... X... était en droit de refuser la mutation imposée par son employeur sur le site de TROYES, distant de 423 km de son lieu de travail initial situé à SAINT CHAMOND.

Son licenciement prononcé pour ce motif est dès lors dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En raison de son ancienneté de 7 ans, de sa promotion, de son âge, de sa rémunération au moment du licenciement et aussi de sa situation professionnelle et matérielle postérieure à la rupture, les premiers juges ont fait une juste appréciation de son préjudice qu'ils ont estimé à la somme 20 000€ pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Madame Y... X... ne démontre pas avoir subi un préjudice autre que celui pour lequel elle a déjà été indemnisée et sera déboutée de sa demande au titre d'un préjudice moral.

Il convient donc de confirmer la décision du conseil de prud'hommes en toutes ses dispositions,

ET AUX MOTIFS ÉVENTUELLEMENT ADOPTÉS QUE

« B - Sur la mise en oeuvre de la clause de mobilité

Prétentions du demandeur :

En droit,

La décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail est présumée conforme à l'intérêt de l'entreprise. 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 (Cour de Cassation, Chambre social 23 février 2005)

Dans les faits,

La décision de la société Groupe Zaimier Prestations de muter Madame Virginie Y... du site de SAINT-CHAMOND au site de TROYES n'est aucunement justifiée par l'intérêt objectif de l'entreprise, mais plutôt en raison des desiderata du nouveau directeur commercial.

A compter du 1er Janvier 2012, date de sa prise de fonction, le supérieur hiérarchique de Madame Virginie Y..., M. A... était basé à SAINT-CHAMOND.

Lors de son départ en septembre 2012, les deux directeurs commerciaux qui lui ont succédés étaient basés sur le site de TROYES.

Par conséquent, à compter de septembre 2012, les membres de la cellule Wholesale étaient répartis sur deux sites : SAINT-CHAMOND et TROYES. Les fonctions de Madame Virginie Y... ne supposaient aucunement sa présence à TROYES. D'ailleurs, entre le 1er Janvier 2012 et le 31 Mai 2013, elle ne se déplaçait pratiquement plus.

De plus, cette décision a porté une atteinte excessive à la vie personnelle et familiale de la salariée :TROYES étant à 423

kilomètres de SAINT-CHAMOND, la vulnérabilité de Madame Virginie Y... compte-tenu de la reprise extrêmement récente de ses fonctions (trois semaines après son retour de congé maternité) au jour de la notification de la mutation, les conséquences de celle-ci (son installation seule à TROYES, son époux ne pouvant se permettre de perdre son emploi et son fils aîné ne pouvant décemment changer d'école en cours d'année...) sont totalement disproportionnées par rapport aux justificatifs avancés par la société.

Il en résulte que le licenciement prononcé à l'encontre de Madame Virginie Y... est sans cause réelle ni sérieuse.

Prétentions du défendeur :

En droit,

De jurisprudence constante, la clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt légitime de l'entreprise (Cass. Soc, 3 Novembre 2004).

La jurisprudence exige qu'un délai de prévenance suffisant soit respecté (cass. Soc. 3 Mai 2012).

Dans les faits,

La mutation de Madame Virginie Y... est justifiée par des impératifs liés à l'organisation et au bon fonctionnement de l'activité commerciale nécessitant le regroupement de l'ensemble de la Direction Commerciale « Wholesale » sur le site de TROYES.

Entre le 1er Janvier 2012 et le 31 Mai 2013, Madame Virginie Y... ne se déplaçait pratiquement plus parce qu'elle effectuait un travail sédentaire au sein d'une équipe de Direction Commerciale.

À compter de Janvier 2014, l'ensemble des salariés constituant l'équipe commerciale France travaillait à TROYES, à l'exception de Madame Virginie Y.... Elle n'est pas sans savoir que les centres historiques du Groupe sont basés à PARIS, TROYES et SAINT-CHAMOND, et qu'en signant une clause de mobilité elle acceptait de travailler sur un de ces sites.

Par ailleurs, Mme Y... X... a été prévenue suffisamment à l'avance, le 22 Janvier 2014 pour le 5 Mai 2014, soit plus de trois mois.

Elle n'a pas été évincée de son poste. Le Groupe avait vraiment besoin d'elle son poste à TROYES vacant a d'ailleurs été pourvu.

Par conséquent, le Conseil retiendra que l'employeur a mis en oeuvre la clause de mobilité avec un préavis suffisant dans l'intérêt de l'entreprise, et qu'elle ne portait pas une atteinte disproportionnée aux droits de la salariée et déboulera la salariée des fins de ses demandes.

Attendu qu'il incombe au salarié de démontrer que la décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise.

Attendu que la mutation de Madame Virginie Y... est justifiée par des impératifs liés à l'organisation et au bon fonctionnement de l'activité commerciale nécessitant le regroupement de l'ensemble de la Direction Commerciale « Wholesale » sur le site de TROYES.

Attendu qu'à compter de Janvier 2014, l'ensemble des salariés constituant l'équipe commerciale France travaillait à TROYES, à l'exception de Madame Virginie Y....

Attendu qu'il était dans l'intérêt de l'entreprise de déplacer Madame Virginie Y... sur le site de TROYES.

Attendu que Madame Virginie Y... n'établit pas la preuve que la décision de l'employeur de faire jouer une clause de

mobilité a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise.

Par conséquent, le Conseil dit et juge que la clause de mobilité a été mise en oeuvre de bonne foi par la société GROUPE ZANNIER PRESTATIONS,

ALORS QUE nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en ne recherchant pas concrètement, comme il lui était demandé, si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale cependant qu'elle faisait valoir que l'application de la clause de mobilité portait une atteinte à ses obligations familiales impérieuses en ce que sauf à effectuer 10 heures de trajet en voiture quotidiennement, une telle mutation supposait soit qu'elle s'installe seule à Troyes, ce qui n'était pas envisageable que ce soit financièrement (double logement) et familialement (2 enfants dont un bébé), soit déménage avec son mari et ses enfants ce qui ne l'était pas davantage que ce soit professionnellement et financièrement (perte de son emploi par son époux) et familialement (changement d'école en cours d'année scolaire), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 ancien du code civil.