SOC.

CF

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 12 février 2016

Cassation partielle

Mme GOASGUEN, conseiller le plus ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 310 F-D

Pourvoi n° V 14-16.151

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 Caisse d'épargne et de prévoyance Loire-Drome-Ardèche, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2],

contre l'arrêt rendu le 21 février 2014 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale C), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [K] [Z], domiciliée [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi Rhône-Alpes, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation ;

Mme [Z] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

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

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

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 12 janvier 2016, où étaient présents : Mme Goasguen, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, Mme Guyot, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la Caisse d'épargne et de prévoyance Loire-Drome-Ardèche, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [Z], et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [Z] a été engagée le 1er septembre 1978 par la Caisse d'épargne et de prévoyance Loire-Drôme-Ardèche (la caisse) et a occupé en dernier lieu un emploi à temps partiel de conseiller de clientèle à l'agence de [Localité 2] ; que licenciée pour avoir, en dépit des dispositions d'un accord d'entreprise sur la gestion de la mobilité professionnelle entré en application le 1er juillet 2004, refusé une affectation à compter du 9 février 2010 à l'agence de [Localité 1], la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée, en ce qu'il vise les demandes formées au titre de la rémunération globale garantie, de la rémunération annuelle minimale et de la gratification de fin d'année :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Vu l'accord d'entreprise du 1er juillet 2004 sur la gestion de la mobilité professionnelle, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur ne démontre pas, en application de l'accord d'entreprise sur la gestion de la mobilité du personnel, l'obligation dans laquelle il a été placé de procéder au changement d'affectation de la salariée pour des besoins de l'entreprise ou pour pourvoir des postes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait à la salariée de démontrer que la mobilité géographique avait été mise en oeuvre par l'employeur pour une raison étrangère aux nécessités de pourvoir un poste conformément aux objectifs fixés par le préambule de l'accord d'entreprise, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée en ce qu'il vise les demandes formées au titre des primes d'expérience, familiale et de vacances :

Vu les articles L. 3245-1 du code du travail et 2224 du code civil, le premier dans sa rédaction applicable au litige ;

Attendu que pour déclarer prescrites les demandes de rappel de salaire au titre des primes d'expérience, familiale et de vacances, l'arrêt retient que ces demandes formées au titre d'avantages individuels acquis nés de la dénonciation de l'accord du 19 décembre 1985, accord ayant cessé de produire effet le 22 octobre 2002, sont prescrites dès lors que la prescription ne permet pas de pouvoir modifier les droits détenus par les parties d'un accord collectif régulièrement dénoncé ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le délai de la prescription ne court qu'à compter de la date d'exigibilité de chacune des fractions de la somme réclamée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement de la salariée est sans cause réelle sérieuse, condamne la caisse à payer la somme de 30 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser les indemnités de chômage à Pôle-emploi et déclare prescrites les demandes de rappel de salaire au titre des primes d'expérience, familiale et de vacances, l'arrêt rendu le 21 février 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Nîmes ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elles exposés ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze février deux mille seizeMOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la Caisse d'épargne et de prévoyance Loire-Drome-Ardèche, demanderesse au pourvoi principal.

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame [Z] était sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR en conséquence condamné la CELDA à lui verser la somme de 30.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celle de 1.600 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et de l'AVOIR condamnée à rembourser à Pôle emploi de son lieu d'affiliation les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

AUX MOTIFS QUE sur la rupture des relations contractuelles ; que madame [Z] a été licenciée pour cause réelle et sérieuse par lettre du 11 mai 2010 rédigée en ces termes : « par courrier du 7 janvier 2010, et après entretien avec votre Directeur de Groupe, vous avez été affectée à l'agence de [Localité 1] à compter du 9 février 2010 en qualité de Conseiller de Clientèle. Par courrier recommandé du 27 janvier 2010, vous avez refusé cette nouvelle affectation considérant que cette mutation serait contraire à l'accord national sur la gestion de la mobilité professionnelle du 17 mars 2004 et ne pourrait vous être imposée car supérieur à 30 km. Par lettre recommandée en date du 4 février 2010, nous vous avons confirmé votre affectation à l'agence de [Localité 1]. En effet, conformément aux accords sur la mobilité professionnelle du 17 mars 2004, l'appréciation de la distance s'effectue sur la base de l'accroissement de la distance domicile - nouveau lieu de travail. A ce titre, et selon les données du site internet « Via Michelin» parcours conseillé, référence de l'accord: ° la distance domicile - agence de [Localité 2] est de 15 km ° la distance domicile - agence de [Localité 1] est de 45 km. L'accroissement de la distance domicile - nouveau lieu de travail est donc bien de 30 km. Or malgré l'application stricte des accords par l'Entreprise, vous ne vous êtes pas présenté le 9 février 2010 à votre nouvelle agence d'affectation de

[Localité 1] et avez continué à venir travailler à l'agence de [Localité 2]. Dès lors, nous avons le regret de vous notifier, par la présente votre licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison de votre persistance à refuser votre mutation et votre affectation à l'agence de [Localité 1] et donc à ne pas respecter les règles applicables en matière de mobilité dans l'Entreprise. Votre préavis, que nous vous dispensons d'effectuer, débutera le 14 mai 2010 et se terminera le 14 juillet 2010 date à laquelle vous cesserez de faire partie de nos effectifs ... » ; que les parties s'accordent pour reconnaître que madame [Z] a occupé un poste de Conseiller de Clientèle T3 à Saint Perray depuis 1999 ; qu'il résulte des pièces versées aux débats que: - par lettre du 7 janvier 2010, la CELDA a confirmé à madame [Z] son affectation à l'agence de [Localité 1] à compter du 9 février 2010 en qualité de conseiller de clientèle T3 - par lettre du 27 Janvier 2010, madame [Z] a refusé cette affectation en référence au non-respect des accords de 2004 (mutation supérieure à 30 kms) et soulignant trouver « regrettable qu'après plus de 31 ans de Caisse d'Epargne et une implication constante dans cette entreprise, une telle considération de la personne puisse exister - par lettre du 4 février 2010, la CELDA a rappelé à madame [Z] les termes des accords sur la mobilité professionnelle de 2004 concernant l'appréciation de l'accroissement de la distance domicile-lieu de travail, lui a confirmé son affectation à l'agence de [Localité 1] à compter du 9 février 2010 et lui a précisé « nous tirerions toutes les conséquences d'un éventuel refus de votre part » - par lettre du 9 février 2010, la CELDA a convoqué madame [Z] à un entretien préalable à licenciement - par lettre du 26 février 201 0, la CELDA a informé madame [Z] de la saisine du Conseil de Discipline National - par lettre du 26 mars 2010, madame [Z] a été informée par le BPCE de la date de réunion du Conseil de Discipline National le 6 avril 2010 - par lettres des 30 mars et 5 avril 2010, madame [Z] a informé le BPCE de l'impossibilité de se rendre à cette convocation étant médicalement arrêtée du 30 mars au 6 avril 2010 et a « réfuté formellement les arguments (de son employeur) quant aux kilométrages contenus dans le dossier » - par lettre du 12 avril 2010, le Conseil de Discipline National a notifié à madame [Z] son avis - par lettre du 11 mai 2010, la CELDA a prononcé le licenciement de madame [Z]; (...) que madame [Z] soutient que son refus de se rendre sur son lieu de nouvelle affectation est légitime, l'employeur ne rapportant pas la preuve de la nécessité de l'affecter à l'agence de [Localité 1] et l'augmentation de la distance est supérieure à l'accord sur la gestion de la mobilité professionnelle; que la CELDA soutient que le licenciement est justifié, madame [Z] ayant refusé de se conformer aux obligations conventionnelles applicables; qu'elle explique la nouvelle affectation par « la nécessité de faire évoluer les métiers à l'Agence de [Localité 2] compte tenu de son potentiel commercial et ainsi transformer, à terme un poste de conseiller de clientèle en gestionnaire de clientèle » et précise que madame [E], « identifiée pour ses aptitudes et inscrite au parcours de formation interne « passerelle GC courant 2010 » a été nommée en qualité de conseiller de clientèle à [Localité 2]; qu'elle souligne que le mouvement du personnel en son sein sont fréquents; que selon l'accord sur la gestion de la mobilité professionnelle, en vigueur au sein de la CELDA, en application à compter du 1er juillet 2004, il est indiqué en préambule: «L'évolution des marchés et des métiers ainsi que des attentes des clients nécessite une adaptation permanente de l'organisation de l'entreprise. Dans ce contexte, la mobilité des salariés poursuit 3 objectifs: * tenir compte de l'attente des salariés en terme d'évolution de carrière, d'évolution des métiers et des compétences * tenir compte de l'évolution des conditions de vie * tenir compte des évolutions en terme de besoins de l'entreprise. De plus la configuration géographique de la CELDA, le nombre de ses points de contact avec la clientèle suppose que la mobilité géographique soit encouragée, accompagnée et encadrée. La prise de fonction effective dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle ou géographique devra respecter un préavis minimum d'un mois» ; qu'il est prévu une mobilité fonctionnelle et une mobilité géographique pour laquelle il est noté: « L'entreprise peut se trouver confrontée à la nécessité de pourvoir des postes en les proposant à des collaborateurs alors même que ceux-ci n'ont pas exprimé de souhaits de mobilité dans les cas suivants: « - sur l'ensemble du territoire de la CELDA pour les emplois classés CM9 et CM10 - dans la limite d'un accroissement de distance: • de 30kilomètres maximum entre le lieu de travail (60 kilomètres aller et retour) pour les emplois classés de T1 à TM5 .. }) ; que madame [Z] est fondée à soutenir que la CELDA ne démontre pas avoir été contrainte, pour « tenir compte des évolutions en terme de besoins de l'entreprise» ou « pour pourvoir des postes » de l'affecter de l'Agence de [Localité 2] à celle de [Localité 1]; que les tableaux versés aux débats concernant l' « effectif Groupe Portes du Soleil au 1er mars 2011 » ou l' « effectif temps plein Agence de [Localité 2] au 30 avril 2011 » ne sont pas de nature à pouvoir éclairer le changement d'affectation programmée en janvier 2010 ; que de même, s'il est établi que madame [E] a été affectée par lettre du 7 janvier 2010 à l'agence de [Localité 2] à compter du 9 février 2010 en qualité de conseiller de clientèle classification T3 et promue à compter du 1er avril 2011 en qualité de gestionnaire de clientèle TM4 à l'agence de [Localité 2], aucun élément ne permet de caractériser que la décision d'affectation de madame [E] à l'agence de [Localité 2] conseiller clientèle T3 aux lieu et place de madame [Z] et l'affectation de madame [Z] à l'agence de [Localité 1] soit la seule solution rendue nécessaire par des besoins de l'entreprise ou pour pourvoir des postes, aucun élément de perspective d'ensemble des effectifs des agences de la CELDA n'étant produit; qu'aucun élément ne vient démontrer que les mouvements de personnel au sein de la CELDA

sont fréquents; que madame [Z] souligne également que ce changement d'affectation est intervenu alors qu'elle avait saisi son employeur d'une demande de rappels de salaires « quelques semaines plus tôt », la saisine de la juridiction prud'homale datant du 25 février 2010 ; qu'elle produit un certificat médical du 8 mars 2010 de son médecin traitant dans lequel il est noté qu'elle présente « un état anxio dépressif avec un état de stress important et insomnie» et contrindique l'accroissement du temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail ; que la CELDA, ne démontrant pas l'obligation dans laquelle elle a été placée de procéder au changement d'affectation de madame [Z] à compter du 9 février 2010 pour des besoins de l'entreprise ou pour pourvoir des postes, le licenciement prononcé est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse; qu'au moment de la rupture de son contrat de travail, madame [Z] avait plus de deux années d'ancienneté, l'entreprise employant habituellement plus de onze salariés;
qu'en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, elle peut prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure au montant des salaires bruts perçus pendant les six derniers mois précédant son licenciement, soit en l'espèce 16.971,18 euros ; que madame [Z], née le [Date naissance 1] 1959, justifie de ses recherches d'emploi et de sa prise en charge par Pôle Emploi à compter de juillet 2010 jusqu'en février 2013 ; que la cour dispose d'éléments suffisants, eu égard à l'âge de la salariée, aux circonstances particulières ayant entouré la rupture des relations contractuelles et aux difficultés réelles de reconversion professionnelle rencontrées, pour allouer à madame [Z] une indemnité définitive devant lui revenir personnellement, pouvant être justement évaluée à la somme de 30000 euros; que cette somme est productrice d'intérêts aux taux légal à compter du prononcé du présent arrêt; qu'en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées au salarié licencié du jour de son licenciement à concurrence de six mois; que la décision étant rendue en dernier ressort, la demande aux fins d'ordonner l'exécution provisoire est sans objet; que le jugement entrepris doit être infirmé en toutes ses dispositions; que les dépens d'instance et d'appel doivent être laissés à la charge de la CELDA qui succombe sur le principal de ses demandes et doit être déboutée de sa demande en application de l'article 700 du code de procédure civile; que les considérations d'équité justifient que soit allouée à madame [Z] une indemnité de 1600 euros au titre des frais irrépétibles qu'elle a été contrainte d'exposer en application de l'article 700 du code de procédure civile;

1° - ALORS QUE la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de muter un salarié, en application d'un accord d'entreprise définissant le périmètre géographique en deça duquel l'accord du salarié à sa mutation n'est pas nécessaire , est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que sa 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 bonne foi contractuelle; qu'en l'espèce, il est constant que l'employeur a affecté la salariée à l'agence de [Localité 1] en application de l'accord d'entreprise du 17 mars 2004 sur la gestion de la mobilité professionnelle lui permettant de muter un salarié sans son accord dans la limite d'un accroissement de distance de 30 kilomètres maximum entre son domicile et son lieu de travail ; qu'en jugeant que le licenciement de la salariée prononcée à raison de son refus de sa nouvelle affectation était dépourvu de cause réelle et sérieuse faute pour l'employeur de prouver que ce changement d'affectation était justifié par des besoins de l'entreprise ou pour pourvoir des postes lorsqu'il n'appartenait pas à l'employeur de justifier sa décision mais à la salariée de prouver qu'elle avait été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou bien qu'elle avait été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de bonne foi contractuelle, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation de l'article 1315 du Code civil ;

2°- ALORS QU'incombe au salarié de démontrer, autrement que par voie d'affirmation, que la décision de mutation dont il a été l'objet a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que la salariée s'était vue notifier sa nouvelle affectation par lettre du 7 janvier 2010 et qu'elle n'avait saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaire que postérieurement, le 25 février 2010 ; qu'en retenant néanmoins, pour dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, que la salariée « soulignait » que son changement d'affectation serait intervenu alors qu'elle avait saisi son employeur d'une demande de rappels de salaire quelques semaines plus tôt, la Cour d'appel qui n'a pas constaté en fait que la salariée avait rapporté la preuve d'une telle demande antérieure à sa mutation, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1222-1 et L. 1235-1 Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

3° - ALORS QUE les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de muter un salarié dans l'exercice de son pouvoir de direction est conforme à l'intérêt de l'entreprise, pas plus qu'ils ne peuvent se substituer à lui en contrôlant

l'opportunité de ses choix de gestion ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas justifier que cette décision d'affecter Madame [E] à l'agence de [Localité 2] au lieu et place de Madame [Z], mutée à l'agence de [Localité 1], était la seule solution rendue nécessaire par des besoins de l'entreprise pour pourvoir des postes, la Cour d'appel qui a contrôlé si la décision de l'employeur était conforme à l'intérêt de l'entreprise et apprécié la pertinence de son choix de gestion, quand il lui appartenait tout au plus de rechercher si la décision de mutation avait été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, a violé les articles L. 1221-1, L. 1222-1 et L. 1235-1 Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

4° - ALORS subsidiairement QU'à supposer que l'employeur doive justifier que sa décision de mutation est conforme à l'intérêt de l'entreprise, l'accord d'entreprise sur la gestion de la mobilité professionnelle du 17 mars 2004 prévoyait uniquement que la mobilité des salariés devait « tenir compte des évolutions en terme de besoins de l'entreprise » et que l'employeur pouvait se trouver confronté « à la nécessité de pourvoir des postes » ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas avoir prouvé que sa décision d'affectation de la salariée prise en application de cet accord était « la seule solution rendue nécessaire pour les besoins de l'entreprise ou pour pourvoir des postes », la Cour d'appel qui a ajouté à l'accord une condition qu'il ne comportait pas, a violé les dispositions de l'accord d'entreprise du 17 mars 2004 et l'article 1134 du Code civil.Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme [Z], demanderesse au pourvoi incident.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR déclaré prescrites les demandes de la salariée tendant à la condamnation de la CELDA à verser à l'exposante des sommes au titre de la rémunération globale garantie et du revenu annuel garanti, à titre de rappel de primes d'expérience, familiale et vacances et de rappel de gratification de fin d'année et d'AVOIR débouté Madame [Z] de ses demandes de rappel de salaire sur intéressement et de rémunération variable et de dommages et intérêts pour résistance abusive ;

AUX MOTIFS QUE la demande de rappel de salaire au titre de la rémunération globale garantie formée le 25 février 2010 par Madame [Z] est prescrite, celle-ci ayant bénéficié de la contractualisation d'avantages acquis depuis octobre 2011 et l'accord collectif du 8 janvier 1987 en ayant exclu leur prise en compte ; que Madame [Z] avait connaissance dès octobre 2001 de l'étendue des droits qui lui étaient reconnus et devait engager l'action en paiement dans le délai de cinq années ;

ET AUX MOTIFS QUE les demandes de rappel de salaire au titre du revenu annuel garanti et de rappel de primes dites d'expérience, familiale et vacances formées le 25 février 2010 par Madame [Z] au titre d'avantages individuels acquis nés de la dénonciation de l'accord du 19 décembre 1985, accord ayant cessé de produire effet au 22 octobre 2002 sont prescrites; que la prescription applicable ne permet pas de modifier les droits détenus par les partie aux termes d'un accord collectif régulièrement dénoncé et ayant cessé d'exister au 22 octobre 2002 ;

ET AUX MOTIFS QUE la demande de rappel de gratification de fin d'année formée le 25 février 2010 sur la base d'accords ayant cessé de produire effet au 22 octobre 2002 est prescrite ; que la prescription applicable ne permet pas de modifier les droits détenus par les partie aux termes d'un accord collectif régulièrement dénoncé et ayant cessé d'exister au 22 octobre 2002 ;

ET AUX MOTIFS QUE la demande de rappels de salaire au titre de l'intéressement et de la part variable est la conséquence des autres demandes ;

ET AUX MOTIFS QUE n'étant pas prouvé faute qui soit de nature à dégénérer en abus, la résistance au paiement est justifiée ;

ALORS QUE le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible ; que pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré ; qu'en retenant que le point de départ du délai de prescription était la date à laquelle les accords collectifs ayant instauré les avantages concernés avaient cessé de produire effet le 22 octobre 2002, quand il convenait de retenir la date habituelle du paiement des salaires pour la période revendiquée, la cour d'appel a violé les articles L. 3245-1 et L. 3242-1 du code du travail, ensemble l'article 2224 du code civil ;