

AFFAIRE PRUD'HOMALE : COLLÉGIALE

R.G : 15/06093

SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS

C/

[L]

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT-ETIENNE

du 08 Août 2007

RG : F14/00367

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE C

ARRÊT DU 02 SEPTEMBRE 2016

APPELANTE :

SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS (GZP)

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représentée par Me Jean-Pierre COCHET de la SELARL SEDOS CONTENTIEUX, avocat au barreau de SAINT-ETIENNE

INTIMÉE :

[J] [L] épouse [E]

née le [Date naissance 1] 1983 à [Localité 1]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

représentée par Me Anne-Claire RICHOUFFTZ, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 20 Mai 2016

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Jean-Louis BERNAUD, Président

Chantal THEUREY-PARISOT, Conseiller

Marie-Christine DE LA SALLE, Conseiller

Assistés pendant les débats de Christine SENTIS, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 02 Septembre 2016, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Jean-Louis BERNAUD, Président, et par Christine SENTIS, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAIT, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Suivant contrat à durée indéterminée, la société AG COM, filiale de la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS a engagé madame [J] [L] épouse [E] en qualité d'attachée commerciale, statut cadre à compter du 2 mai 2006.

Puis par avenant du 26 décembre 2011, madame [J] [E]-[L] a été promue au poste de coordinatrice direction commerciale, son avenant au contrat de travail stipulant à l'article 2 une clause « lieu de travail-clause de mobilité ».

Au dernier état de la relation de travail, la rémunération mensuelle brute s'établissait à la somme de 3 250 €

Courant 2012 et 2013 tout le service commercial France va être implanté à [Localité 2] à l'exception de Mme [J] [E]-[L].

En mars 2013, un différent va apparaître entre les parties concernant le véhicule de fonction dont bénéficiait Mme [J] [E]-[L], l'employeur en demandant la restitution au motif qu'elle n'effectuait plus de déplacements en raison de son nouveau poste de coordinatrice direction commerciale.

Le 31 mai 2013, Mme [J] [E]-[L] est en arrêt maladie suivi d'un congé maternité jusqu'au 6 janvier 2014.

Lorsqu'elle reprend son travail à [Localité 3] le 7 janvier 2014, Mme [J] [E]-[L] occupe seule des bureaux de 120 m², l'ensemble du service commercial France étant basé à [Localité 2].

Le 22 janvier 2014, son supérieur hiérarchique, monsieur [A] l'informe de sa décision de transférer son poste de coordinatrice direction commerciale du site de [Localité 3] vers celui de [Localité 2] à compter du 5 mai 2014.

Par lettre du 21 février 2014 la salariée refuse la mutation.

Par lettre remise en main propre en date du 5 mars 2014, la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS a convoqué madame [J] [L] épouse [E] le 25 mars 2014 à un entretien préalable à son licenciement.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 28 mars 2014, la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS a notifié à madame [J] [L] épouse [E] son licenciement au motif que son refus de se rendre sur son nouveau lieu de travail constitue un manquement à ses obligations contractuelles et plus précisément au non-respect de son engagement de mobilité tel que prévu dans son contrat.

Contestant la validité de la clause de mobilité et jugeant en conséquence son licenciement sans cause réelle et sérieuse, le 3 juin 2014, madame [J] [L] épouse [E] a saisi le conseil de prud'hommes qui par jugement rendu le 8 juillet 2015 :

- a jugé que bien que l'employeur avait mis en oeuvre de bonne foi la clause de mobilité insérée dans l'avenant au contrat de travail du 26 décembre 2011, cette clause de mobilité était nulle et de nul effet au motif que la zone visée à l'ensemble du territoire français était trop large et trop imprécise :
- a en conséquence déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement de madame [E]-[L],
- et a condamné la société groupe ZANNIER à lui payer la somme de 20'000 € pour licenciement abusif outre 1 500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

La cour est saisie de l'appel interjeté le 22 juillet 2015 par la société du groupe ZANNIER.

Par conclusions régulièrement communiquées, visées par le greffier et développées oralement à l'audience du 20 mai 2016, auxquelles il est expressément fait référence pour un plus ample exposé, la société ZANNIER demande à la cour l'infirmer le jugement déféré et conclut au débouté des demandes de madame [E]-[L]

Elle rappelle que la clause de mobilité signée le 26 décembre 2011 distinguait les déplacements et le lieu de travail, et que s'agissant des déplacements, ils pouvaient avoir lieu indifféremment en France et à l'étranger mais qu'en revanche pour le travail, le changement éventuel était circonscrit au territoire français, que cette clause de mobilité était limitée et donc licite.

Elle relève que Mme [J] [E]-[L] en signant la clause ne pouvait ignorer qu'elle pourrait être un jour conduite à travailler à [Localité 2], siège de l'entreprise, si l'intérêt du service le justifiait. Et peu importe si elle ne se déplaçait pratiquement plus depuis qu'elle avait été promue coordinatrice de la direction commerciale.

La SNC ZANNIER fait valoir que cette clause de mobilité a été mise en oeuvre dans l'intérêt de l'entreprise puisque l'ensemble des salariés constituant l'équipe commerciale France travaillait à [Localité 2] à l'exception de Mme [J] [E]-[L], que cette clause ne portait pas une atteinte disproportionnée aux droits de la salarié qui met en avant l'incidence de la

clause de mobilité sur sa vie familiale, ce qui est inopérant.

Elle conteste la thèse de Mme [J] [E]-[L] selon laquelle l'employeur n'avait aucune intention de la voir arriver à [Localité 2] son poste ayant été vidé de sa substance, ce qui serait la preuve de la mise en oeuvre de mauvaise foi de la clause puisque son poste a été remplacé.

Par conclusions régulièrement communiquées, visées par le greffier et développées oralement à l'audience du 20 mai 2016, auxquelles il est expressément fait référence pour un plus ample exposé, madame [J] [E]-[L] demande à la cour de confirmer la décision du conseil des prud'hommes en ce qu'il a jugé son licenciement sans cause réelle et sérieuse mais d'infirmer le montant des dommages et intérêts alloués en condamnant la SNC GROUPE ZANNIER à lui verser la somme de 20 000 € au titre de son préjudice financier et 30 000 € au titre de son préjudice moral.

Elle soutient que la clause de mobilité qui lui a été imposée par avenant du 26 décembre 2011 est nulle et de nul effet, cette clause prévoyant l'ensemble du territoire français, ce qui correspond à une zone trop large et trop imprécise, d'autant que ses dernières fonctions ne justifiaient pas une telle clause.

Elle rappelle qu'à compter du 1er janvier 2012, elle n'exerçait plus les fonctions d'attachée commerciale mais de coordinatrice direction commerciale chargée principalement de faire le lien entre le directeur commercial et les responsables régionaux et qu'à compter de cette date elle n'a plus été en charge d'un secteur géographique, exerçant désormais une fonction sédentaire, ce qui a même donné lieu à une demande de reprise, sans contrepartie de l'avantage en nature d'un véhicule de fonction au motif qu'elle ne se déplaçait plus.

À titre subsidiaire, elle soutient que l'employeur ne démontre pas que la mise en oeuvre de la clause de mobilité correspond à un besoin réel de l'entreprise mais plutôt à la volonté de monsieur [A] directeur commercial de choisir ses collaborateurs. Elle pointe qu'à son retour de congé maternité elle n'a pas retrouvé ses anciennes fonctions et qu'elle a été isolée géographiquement et professionnellement

Enfin elle fait valoir que cette mutation a porté une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la clause de mobilité

Suivant contrat à durée indéterminée, la société AG COM, filiale de la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS a engagé madame [J] [L] en qualité d'attachée commerciale, statut cadre à compter du 2 mai 2006 avec une clause de mobilité sur le territoire national français.

Puis par avenant du 26 décembre 2011, madame [J] [L]- [E] 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 [J] [E]-[L] exerce ses fonctions sur le site de [Localité 3].

Dans le cadre de l'exercice de ses missions, Madame [J] [E]-[L] sera amenée à effectuer des déplacements en FRANCE et à l'étranger.

Par ailleurs et compte tenu de la nature de ses fonctions, madame [J] [E] [L] 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, Mme [J] [E]-[L] sera informée de cette décision de mutation dans un délai de prévenance minimum de trois mois.

Dans l'hypothèse où Madame [E]-[L] refuserait d'accepter cette décision, elle se mettrait en position de manquer à ses obligations contractuelles.'

Or même si madame [E]-[L] 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.

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.

Sur son licenciement

La clause de mobilité insérée à son contrat de travail étant déclarée nulle et de nul effet, Madame [E]-[L] était en droit de refuser la mutation imposée par son employeur sur le site de [Localité 2], distant de 423 km de son lieu de travail initial situé à [Localité 3].

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 [E]-[L] 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.

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.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

statuant contradictoirement par mise à disposition au greffe, les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Confirme le jugement déferé en toutes ses dispositions,

Y ajoutant

Condamne la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS à verser à madame [L] -[E] [J] la somme de 1 500 euros en application

de l'article 700 du Code de procédure civile.

Condamne la SNC GROUPE ZANNIER PRESTATIONS aux dépens de l'instance d'appel

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Christine SENTIS Jean-Louis BERNAUD