

18 mai 1999

Cour de cassation

Pourvoi n° 96-44.315

Chambre sociale

Publié au Bulletin

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - licenciement - indemnités - délai - congé - indemnité compensatrice - attribution - refus de mutation - clause de mobilité - usage abusif - constatations suffisantes - conditions - travail du salarié pendant le délai - salarié resté à la disposition de l'employeur - effet - cause - cause réelle et sérieuse - faute du salarié - faute grave - défaut - contrat de travail, exécution - modification - modification imposée par l'employeur - modification du lieu de travail - refus du salarié

La cour d'appel qui a relevé d'une part, que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, avait fait un usage abusif de la clause de mobilité en imposant au salarié qui se trouvait dans une situation familiale critique, un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés et d'autre part, que le salarié s'était tenu à la disposition de l'employeur a, sans méconnaître l'obligation du salarié de se conformer à la clause de mobilité, légalement justifié sa décision de condamner l'employeur à payer une indemnité compensatrice de préavis.

Texte de la décision

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. X... a été embauché le 4 septembre 1986, par la société Gecica en qualité d'ouvrier d'exécution ; que la lettre d'engagement faisait référence à la convention collective des travaux publics et au règlement intérieur de l'entreprise ; que le contrat de travail a été repris par la société Legrand à compter du 31 mars 1991 ; que, par télégramme du 4 février 1994, il a été demandé à M. X... de se présenter pour une nouvelle affectation le 7 février à Tourcoing ; qu'ayant refusé cette affectation, il a fait l'objet d'un avertissement le 3 mars 1994, et a été licencié pour faute grave le 18 avril 1994 ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 13 mai 1996), de l'avoir condamnée à verser les indemnités de rupture à M. X..., d'avoir ordonné le remboursement des indemnités de chômage versées au salarié par l'Assedic, et de l'avoir condamnée à verser au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, d'abord, que le refus injustifié d'un salarié, malgré une mise en demeure de son employeur, de se soumettre à un ordre de changement de poste, n'entraînant pas une modification substantielle du contrat de travail, constitue une faute grave rendant impossible le maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. X... était soumis à une clause de mobilité, que le refus de se soumettre à un ordre de changement de poste, n'entraînant pas une modification substantielle du contrat de travail, était constitutif d'une faute grave, peu important des considérations d'ordre personnel tenant à ce que M. X... ne pouvait laisser seule sa femme enceinte de 7 mois ; qu'en refusant de retenir l'existence de la faute grave, la cour d'appel a commis une erreur

manifeste de qualification et a violé les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ; alors ensuite, que la société soulignait dans ses conclusions d'appel laissées sans réponse qu'elle avait pris soin d'expliquer à M. X... les raisons de sa nouvelle affectation justifiée par les activités de l'entreprise, les conditions d'embauche du salarié, de l'activité réduite de la société eu égard à la conjoncture et de l'impossibilité d'employer M. X... dans la région parisienne, compte tenu de sa qualification professionnelle, qu'en particulier le Groupe 40 de Villeneuve-Saint-Georges dont faisait partie le salarié, a connu une grave crise tels que des licenciements économiques, et que seules des personnes plus qualifiées que M. X... ont continué à travailler sur Villeneuve-Saint-Georges pour une période très limitée, que pareilles circonstances étaient propres à justifier la mutation de M. X... sur le chantier de Tourcoing et que son refus constituait une faute grave ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, ensuite que le salarié ne devient créancier de l'indemnité de préavis qu'à charge pour lui de rester à la disposition de son employeur ; qu'en l'espèce, dès lors que la mutation de M. X... à Tourcoing ne constituait pas une modification substantielle de son contrat, il avait l'obligation d'exécuter son préavis dans son nouveau poste ; que, par suite, en retenant que le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur dans son ancien poste, la cour d'appel a violé l'article L. 122-8 du Code du travail ; alors, enfin, que repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui refuse d'effectuer un déplacement prévu à son contrat de travail, dès lors que cette mutation ne constitue pas une modification substantielle du contrat ;

que la cour d'appel n'a pu, sans se contredire, constater tout à la fois que M. X... avait accepté la clause de mobilité dans la France entière, que " le fait qu'il n'ait pas jusqu'alors effectué de déplacement ne l'exonérait pas de l'obligation de se conformer à cette clause " et que l'employeur avait abusé de son droit d'imposer la clause de mobilité au salarié, en se fondant sur des considérations d'ordre personnel et en substituant son appréciation au pouvoir d'organisation du travail, par l'employeur qui affecte les salariés sur les chantiers où se trouve du travail correspondant à leurs qualifications ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui n'a pas méconnu l'obligation du salarié de se conformer à la clause de mobilité, a relevé que l'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, avait fait un usage abusif de cette clause en imposant au salarié, qui se trouvait dans une situation familiale critique, un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés ;

Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, ayant relevé que le salarié s'était tenu à la disposition de l'employeur, a légalement justifié sa décision de condamner l'employeur à payer une indemnité compensatrice de préavis ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris, 1996-05-13
13 mai 1996

Rapprochements de jurisprudence

Chambre sociale, 1990-05-09, Bulletin 1990, V, n° 210, p. 126 (rejet), et l'arrêt cité