

16 septembre 2009

Cour de cassation

Pourvoi n° 08-41.676

Chambre sociale

ECLI:FR:CCASS:2009:SO01676

Texte de la décision

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 30 mai 2007), que M. X..., engagé à compter du 21 avril 1983 par la société Jean Lefebvre en qualité d'employé administratif 2e échelon, ETAM, position III, coefficient 450, avec fixation à Frévent (62) de son lieu de travail, a, après avoir bénéficié de plusieurs avancements, occupé en dernier lieu l'emploi d'agent administratif et comptable de chantier, 2e échelon, position IV, coefficient 620, d'abord à Frévent, puis, suite à la cession partielle en 2001 de la société Jean Lefebvre à la société Eurovia, et à la décision de la société Eurovia Pas-de-Calais en 2003 de fermer le site de Frévent, à Camon (80) par transfert de son contrat de travail à la société Eurovia Picardie ; que, convoqué par courrier du 4 avril 2005 à un entretien préalable au licenciement fixé au 11 avril 2005, il a été licencié par lettre du 15 avril 2005 ; que M. X..., contestant son licenciement, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir dit que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence débouté de l'ensemble de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur qui ne respecte ni les formes, ni le délai prescrit par l'article L. 321-1-2 du code du travail, devenu l'article L. 1222-6 du code du travail ne peut se prévaloir d'une acceptation du salarié en ce qu'il a poursuivi le contrat aux conditions modifiées ; qu'il s'ensuit que dès lors qu'un employeur a, avant de le licencier, modifié unilatéralement le contrat de travail d'un salarié, la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'ayant constaté que la cause de la modification proposée résultait de la fermeture de l'établissement de Frévent à la suite d'une restructuration, la Cour d'appel, qui décide néanmoins que le salarié a accepté la modification de son contrat de travail en poursuivant l'exécution de son contrat de travail cependant que la modification du contrat étant économique, elle aurait dû être soumise à la procédure de l'article L. 321- 2-1 du code du travail, et qu'une telle modification unilatérale du contrat de travail, antérieure au licenciement, constituait une rupture imputable à l'employeur qui s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé les articles L. 122 14-3, L. 321-1 et L. 321-1-2 du code du travail, devenus les articles L. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1222-6 du code du travail ;

2°/ que l'acceptation de la modification d'un contrat de travail doit être claire et précise et ne peut résulter de la seule absence de protestation du salarié et/ou de la poursuite, par lui, des relations contractuelles aux conditions imposées ; qu'en considérant que le salarié avait accepté la modification de son contrat de travail résultant du changement du lieu de travail à la suite de la fermeture de l'établissement de Frévent au motif inopérant que le salarié avait poursuivi l'exécution de son contrat de travail sans protestation, ni réserve, et qu'il n'avait à aucun moment pris acte de la rupture, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 121-1 du code du travail devenu L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que le salarié subit une modification de son contrat de travail dès lors que sa nouvelle affectation est dans un secteur géographique différent ; qu'il appartient aux juges du fond d'expliquer en quoi le nouveau lieu de travail du salarié est situé dans le même secteur géographique que le lieu où le salarié travaillait précédemment ; qu'en se bornant à relever que l'affectation du salarié à proximité d'Amiens (Camon) était distante d'une cinquantaine de kilomètres, par suite de la fermeture de l'établissement de Frévent, et que l'employeur n'avait pas procédé à une modification du contrat de travail de l'intéressé dès lors que le nouveau lieu de travail étant situé dans le même secteur géographique que celui où travaillait précédemment le salarié, la cour d'appel qui n'a pas expliqué en quoi le nouveau lieu de travail du salarié à Camon (département de la Somme) était situé dans le même secteur géographique que Frévent (département du Pas-de-Calais), n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-4 du code du travail, devenu l'article L. 1231-1 du code du travail ;

4°/ qu'enfin par des conclusions demeurées sans réponse, le salarié faisait valoir qu'en raison de la fermeture du site de Frévent dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise concernant plus de dix salariés, la société Eurovia aurait dû mettre en oeuvre un plan social ; que de fait la société Eurovia avait éludé les dispositions relatives à l'établissement d'un plan social et celles relatives à la modification pour cause économique du contrat de travail prévues par l'article L. 321-1-2 du code du travail ; qu'en délaissant ce moyen déterminant des écritures d'appel du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé, d'abord, que les tâches nouvelles correspondaient à la qualification de M. X..., à sa formation et à son expérience, ainsi que lui-même l'avait reconnu dans son courrier du 17 août 2004, ensuite, que le lieu de travail de l'intéressé, situé à une cinquantaine de kilomètres de l'établissement de Frévent, se trouvait dans le même secteur géographique que celui où travaillait précédemment le salarié, en a exactement déduit que l'affectation de M. X... ne constituait qu'un changement de ses conditions de travail ; que le moyen, nouveau en sa quatrième branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes de M. X... et de la société Eurovia Picardie ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par M. Ludet, conseiller le plus ancien en ayant délibéré, conformément aux articles 452 et 456 du code de procédure civile, en son audience publique du seize septembre deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Baraduc et Duhamel, avocat aux Conseils pour M. X...

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Monsieur Benoît X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquences débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS QU' : « la société Jean LEFEBVRE Pas-de-Calais qui avait son siège à Frévent à laquelle Monsieur Benoît X... était rattaché, devenait, suite à la cession partielle de la société Jean LEFEBVRE à la société EUROVIA, EUROVIA PAS DE CALAIS ; que celle-ci ayant décidé la fermeture du site de Frevent, elle écrivait le 20 mars 2003 à Monsieur Benoît X... qui y travaillait : « Après information et consultation du comité d'entreprise d'EUROVIA Pas-de-Calais nous vous informons que vous êtes rattaché à l'établissement d'Amiens de la société EUROVIA Picardie ; votre contrat de travail est transféré de plein droit à la société EUROVIA Picardie à compter du 1er avril 2003 ; l'emploi d'agent administratif et comptable chantier 2ème échelon, niveau E que vous occupiez demeurera inchangé ; de même, l'ancienneté que vous avez acquise au sein de EUROVIA Pas-de-Calais sera reprise » ; que Monsieur Benoît X... intégrait donc le site de Camon dans la Somme où il occupait le poste de comptable clients ; que par courrier en date du 4 avril 2005 il était convoqué à un entretien préalable au licenciement, entretien fixé au 11 avril 2005 ; qu'il était licencié par une lettre en date du 15 avril 2005 ainsi rédigée : « Le 04 avril 2005, vous avez été convoqué à un entretien préalable à licenciement qui s'est tenu avec Monsieur Y... (chef d'agence) le 11 avril 2005 dans nos locaux de Camon ; les faits qui vous sont reprochés sont les suivants : le 16 août 2004, vous avez rencontré Monsieur F. Y... pour faire un état des lieux de vos lacunes par rapport à votre poste de comptable client ; lors de cet entretien, il était convenu que d'ici à la fin d'année 2004, vous seriez capable d'occuper pleinement votre poste après vous êtes rapproché des personnes compétentes dans l'entreprise pour vous donner un complément de formation ; fin d'année 2004, il a été décidé de prolonger de trois mois cette période d'adaptation ; aujourd'hui, force est de constater que vous n'assurez toujours pas la totalité de vos missions ; Monsieur Z... (responsable administratif et comptable de l'agence) est souvent interpellé par les cadres travaux et la direction comptable d'EUROVIA Picardie (Monsieur A...) concernant des erreurs ou oublis dont : chantier 3518PFR 499991 QUEND PLAGE, sous traitance (entreprise EMO) remontée en carnet de commande alors qu'il s'agit d'une affaire hors carnet puisque sous traitée, chantier 3468FDT 499511 ROYE, même problème, chantier 3468JCE 380200 SALOUEL : recette passée en travaux et non en sous traitance à paiement direct, chantier communauté de communes du BERNAVILLOIS : la facture de 35 765,12 n'a pas été transmise au client alors que les éléments vous avaient été transmis par Monsieur B... (conducteur de travaux), - virement relatif au chantier « Paul CLAUDEL » imputé sur le chantier « rue Chardin » faussant la balance client, chantier « RD 937 » : avance client non rapprochée de notre facture ce qui a également faussé la balance client, plus globalement, vous n'assurez pas la totalité des relances clients ; cette liste n'est pas exhaustive ; tout ceci rend votre travail peu fiable et peu exploitable ; par ailleurs, cela alourdit la charge de travail de vos collègues qui doivent compenser vos lacunes ; durant les 15 mois qui viennent de s'écouler, nous avons fait preuve de patience et de volonté afin que vous puissiez vous adapter au poste de comptable clients ; force est de constater aujourd'hui qu'il ne nous est plus possible de poursuivre dans cette voie ; à ces griefs vous ne nous avez pas fourni d'explications satisfaisantes ; aussi, nous nous voyons dans l'obligation de devoir procéder à votre licenciement qui sera effectif dès la première présentation de cette lettre » ; que contestant son licenciement et estimant qu'il n'avait pas été rempli de ses droits, Monsieur Benoît X... a saisi le 5 octobre 2005 le Conseil de prud'hommes d'Amiens qui a rendu le 6 juillet 2006 le jugement déféré ; que si Monsieur Benoît X... reproche à son employeur d'avoir modifié unilatéralement son contrat de travail en changeant ses tâches et son lieu de travail, il n'a cependant à aucun moment pris acte de la rupture de son contrat de travail auquel, seul, le licenciement a mis fin ; que Monsieur Benoît X... a poursuivi l'exécution de son contrat de travail à Camon, sans protestations, ni réserves, pendant près de deux ans ; que dans son courrier du 17 août 2004 il reconnaît avoir choisi entre les deux postes qui lui étaient proposés le poste de comptable clients, indiquant « Ma formation et les différentes tâches que j'ai effectuées dans l'entreprise (uniquement dans le service du personnel) ont fait que j'ai accepté le poste de comptable clients » ; que Monsieur Benoît X... a, par ailleurs, ainsi que cela ressort de la signature qu'il a apposée sur une attestation du 2 juillet 2003, accepté, sans protestations ni réserves, une indemnisation d'indemnités kilométriques jusque fin octobre 2003 pour couvrir ses frais de trajet supplémentaires pendant sa période d'installation sur le site de Camon ; que Monsieur Benoît X... avait un CAP de comptabilité et un BEP de comptabilité et

mécanographie - mention anglais; qu'en juillet 1981 il avait suivi un stage de formation d'aide-comptable ;qu'engagé à compter du 21 avril 1983 comme employé administratif 2ème échelon il avait évolué professionnellement, occupant des fonctions d'aide-comptable mais aussi de comptable et avait connu concomitamment à cette évolution des augmentations de salaire, percevant diverses primes et gratifications, ce dont il se déduit qu'il avait une compétence comptable reconnue ; que Monsieur Benoît X... admet dans ses écritures avoir bénéficié de nombreux avancements ; que l'agent administratif et comptable de chantier, 2ème échelon, position IV, coefficient 620, poste qu'a occupé l'intéressé, est ainsi défini par la convention collective « En plus des fonctions du 1er échelon, fait les déclarations relatives à la main d'oeuvre ; prépare et reproduit en comptabilité les opérations commerciales et financières courantes ; en comptabilité analytique, traduit les opérations d'exploitation des chantiers selon le plan comptable spécifique à l'entreprise » ; que le niveau E qui lui était appliqué lors du licenciement (convention collective des travaux publics ETAM) est ainsi défini : « Travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études..., ou commande les salariés placés sous son autorité. Résout des problèmes à partir de méthodes préétablies... Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités défini. Peut prendre une part d'initiatives et de responsabilités et d'animation.... Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité. Bonne technicité dans sa spécialité » ; que si jusqu'en 2003, Monsieur Benoît X... avait été affecté à la gestion du personnel, le fait pour l'employeur de lui confier désormais la gestion du service facturation ainsi que l'enregistrement et le suivi de la trésorerie, ne constituait nullement un changement de son contrat de travail dès lors que les tâches nouvelles, si elles étaient différentes de celles exécutées antérieurement, correspondaient à sa qualification et relevaient de ses fonctions ; que le changement de poste qui correspondait à la formation et à l'expérience de l'intéressé, ainsi que lui-même l'a reconnu dans son courrier du 17 août 2004, ne constituait donc qu'un changement de ses conditions de travail ; que Monsieur Benoît X... avait donc l'aptitude nécessaire pour occuper le poste de comptable clients, ce qu'il a reconnu dans son courrier du 17 août 2004, d'autant que lui-même a également reconnu avoir travaillé du 1er décembre 2003 au 15 janvier 2004 avec son prédécesseur et qu'il a par la suite suivi plusieurs formations ; que la lettre d'engagement du 1er janvier 1987 indiquait que le lieu de travail de Monsieur Benoît X... était la direction Nord Picardie alors qu'auparavant le lieu de travail mentionné était Frévent ; que dès lors en l'affectant à proximité d'Amiens (Camon), à une cinquantaine de kilomètres, par suite de la fermeture de l'établissement de Frévent, l'employeur n'a pas procédé à une modification du contrat de travail de l'intéressé, le nouveau lieu de travail étant situé dans le même secteur géographique que celui où travaillait précédemment le salarié, qui a d'ailleurs accepté le nouveau poste proposé ; que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement déterminent les limites du litige que les faits reprochés à Monsieur Benoît X... dans la lettre de licenciement dont la liste n'est pas exhaustive, ainsi que précisé par l'employeur, recouvrent en réalité le grief beaucoup plus général d'insuffisance professionnelle ; qu'un tel grief doit être apprécié notamment au regard des fonctions occupées par le salarié; que la société EUROVIA Picardie verse de nombreuses pièces établissant la réalité et la répétition des erreurs commises par Monsieur Benoît X..., de ses oublis et négligences que celui-ci ne conteste pas véritablement, essayant seulement de s'exonérer de sa responsabilité en invoquant à tort, ainsi que cela ressort de ce qui précède, un changement de son contrat de travail et une absence de formation ; que ces erreurs et oublis répétés, consistant pour l'essentiel en des erreurs de saisie, d'enregistrement, de report, en des erreurs d'imputation entre des clients différents, en une mauvaise application de taux de TVA, en oublis d'envois de factures, en des absences de relances et de prises en compte d'avances ou d'acomptes, traduisent, s'agissant pour certains de manquements grossiers, émanant d'un salarié ayant la qualification, la compétence et l'expérience de Monsieur Benoît X..., un manque évident de rigueur et d'attention ; que dans ses courriers du 17 août 2004 et du 18 avril 2005, Monsieur Benoît X..., sans contester réellement la matérialité des griefs, a tenté de les minimiser ou de s'en exonérer; que cependant ses arguments tendant à se voir exonérer de sa responsabilité dans les erreurs et dysfonctionnements relevés ne sauraient prospérer alors qu'un courrier remis en main propre le 16 août 2004 avait attiré son attention sur ses difficultés, que contrairement à ce qu'il prétend il avait bénéficié lors de son arrivée de l'assistance de son prédécesseur ainsi que de plusieurs formations 3 jours de stage « Khepra » comptabilité clients module SD en février 2004, 3 jours de formation en septembre 2004 à Beauvais, Thourotte et Camon et que les tâches confiées relevaient de ses fonctions et de sa compétence ; que les manquements reprochés à Monsieur Benoît X... sont donc établis et traduisent son insuffisance professionnelle ; que dans ces conditions son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ; qu'il doit donc être débouté de sa demande de dommages et intérêts de ce chef » ;

ALORS QUE, d'une part, l'employeur qui ne respecte ni les formes, ni le délai prescrit par l'article L. 321-1-2 du Code du travail, devenu l'article L. 1222-6 du Code du travail ne peut se prévaloir d'une acceptation du salarié en ce qu'il a

poursuivi le contrat aux conditions modifiées ; qu'il s'ensuit que dès lors qu'un employeur a, avant de le licencier, modifié unilatéralement le contrat de travail d'un salarié, la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'ayant constaté que la cause de la modification proposée résultait de la fermeture de l'établissement de Frévent à la suite d'une restructuration, la Cour d'appel, qui décide néanmoins que le salarié a accepté la modification de son contrat de travail en poursuivant l'exécution de son contrat de travail cependant que la modification du contrat étant économique, elle aurait dû être soumise à la procédure de l'article L. 321-2-1 du Code du travail, et qu'une telle modification unilatérale du contrat de travail, antérieure au licenciement, constituait une rupture imputable à l'employeur qui s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé les articles L. 122-14-3, L. 321-1 et L. 321-1-2 du code du travail, devenu les articles L. 1233-2, L. 1233-3 et L. 1222-6 du Code du travail ;

ALORS QUE, d'autre part, l'acceptation de la modification d'un contrat de travail doit être claire et précise et ne peut résulter de la seule absence de protestation du salarié et/ou de la poursuite, par lui, des relations contractuelles aux conditions imposées ; qu'en considérant que Monsieur X... avait accepté la modification de son contrat de travail résultant du changement du lieu de travail à la suite de la fermeture de l'établissement de Frévent au motif inopérant que Monsieur X... avait poursuivi l'exécution de son contrat de travail sans protestation, ni réserve, et qu'il n'avait à aucun moment pris acte de la rupture, la Cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ensemble l'article L. 121-1 du Code du travail devenu L. 1221-1 du Code du travail ;

ALORS QUE de troisième part, le salarié subit une modification de son contrat de travail dès lors que sa nouvelle affectation est dans un secteur géographique différent ; qu'il appartient aux juges du fond d'expliquer en quoi le nouveau lieu de travail du salarié est situé dans le même secteur géographique que le lieu où le salarié travaillait précédemment ; qu'en se bornant à relever que l'affectation de Monsieur X... à proximité d'Amiens (Camon), était distante d'une cinquantaine de kilomètres, par suite de la fermeture de l'établissement de Frévent, et que l'employeur n'avait pas procédé à une modification du contrat de travail de l'intéressé dès lors que le nouveau lieu de travail étant situé dans le même secteur géographique que celui où travaillait précédemment le salarié, la Cour d'appel qui n'a pas expliqué en quoi le nouveau lieu de travail du salarié à Camon (département de la Somme) était situé dans le même secteur géographique que Frévent (département du Pas-de-Calais), n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail, devenu l'article L. 1231-1 du Code du travail ;

ALORS QU'enfin par des conclusions demeurées sans réponse, Monsieur Benoît X... faisait valoir qu'en raison de la fermeture du site de Frévent dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise concernant plus de dix salariés, la société EUROVIA aurait dû mettre en oeuvre un plan social ; que de fait la société EUROVIA avait éludé les dispositions relatives à l'établissement d'un plan social et celles relatives à la modification pour cause économique du contrat de travail prévues par l'article L. 321-1-2 du Code du travail ; qu'en délaissant ce moyen déterminant des écritures d'appel du salarié, la Cour d'appel a privé sa décision de motifs en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

Décision attaquée

Cour d'appel d'amiens
30 mai 2007