

# Bulletin *d'information*

Diffusion de jurisprudence, doctrine et communications

N° 838



*Publication  
bimensuelle*

*15 mars  
2016*

# Consultez sur www.courdecassation.fr

*le site de la Cour de cassation*



## COUR DE CASSATION

COUR DE CASSATION   JURISPRUDENCE   PUBLICATIONS   ÉVÉNEMENTS   HAUTES JURIDICTIONS   INFORMATIONS & SERVICES



### La Cour de cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire français



Siégeant dans l'enceinte du palais de justice de Paris, la Cour de cassation a pour mission de contrôler l'exacte application du droit par les tribunaux et cours d'appel. Afin de garantir une interprétation uniforme de la loi, l'article L 411-1 du code de l'organisation judiciaire dispose : **"Il y a pour toute la République une Cour de cassation"**.

[Présentation](#)   [Organisation](#)

### Derniers arrêts mis en ligne

- Communiqué relatif à l'arrêt dit AZF du 13 janvier 2015  
**DESTRUCTIONS, DÉGRADATIONS ET DÉTERIORATIONS**
- Arrêt n° 6661 du 13 janvier 2015 (12-87.059) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCASS:2015:CR06661  
**DESTRUCTIONS, DÉGRADATIONS ET DÉTERIORATIONS**
- Arrêt n° 616 du 9 janvier 2015 (13-80.967) - Cour de cassation - Assemblée plénière - ECLI:FR:CCASS:2015:AP00616  
**TRAVAIL ; APPEL CORRECTIONNEL OU DE POLICE**

[ARRÊTS](#)   [AVIS](#)   [COMMUNIQUÉS](#)   [TRADUCTIONS EN 6 LANGUES](#)



1<sup>re</sup> chambre civile

### Actualités

- Affaire AZF : Consulter le communiqué et l'arrêt**
- Activité 2014 de la Cour en quelques chiffres-clés**
- Retournée solennelle : consulter les discours**
- Communiqué relatif à l'arrêt d'assemblée mixte du 09.01.15**

[Voir les précédentes Unes](#)

### Questions prioritaires de constitutionnalité

- Arrêt n° 7873 du 13 janvier 2015 (14-90.044) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCASS:2015:CR07873
- Arrêt n° 2 du 6 janvier 2015 (14-87.893) - Cour de cassation - Chambre criminelle - ECLI:FR:CCASS:2015:CR00002

QPC soumises à la Cour de cassation

[par date](#)   [par texte](#)

### Informations et suivi d'un pourvoi

- Service de l'accueil et services du greffe
- Bureau d'aide juridictionnelle
- Charte de la procédure des justiciables

[SUIVRE VOTRE AFFAIRE](#)

### Colloques à venir

**26 janvier 2015**

**5 février 2015**  
CYCLE HISTOIRE 2015 - LES PROCES POLITIQUES DANS L'HISTOIRE

[Voir tous les colloques](#)

### Liens professionnels

- Experts judiciaires (dont traducteurs)
- Marchés publics
- Commander des arrêts en ligne
- Contact presse

Ordre des avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation

Fonds ancien de la bibliothèque

Sites partenaires

Contact | FAQ | Plan du site | Informations éditeur | Mises en ligne récentes  
© Copyright Cour de cassation

Rechercher



COUR DE CASSATION

# Bulletin *d'information*

---

*Communications*

*Jurisprudence*

*Doctrine*

# En quelques mots...

## Communications



Le 21 octobre dernier, jugeant qu'« *il résulte de l'article 63-3-1 du code de procédure pénale que l'officier de police judiciaire doit informer de sa désignation l'avocat choisi par la personne placée en garde à vue, seul le bâtonnier ayant qualité pour désigner un autre avocat en cas de conflit d'intérêts* », précisant en outre que « *le refus d'informer l'avocat choisi porte nécessairement atteinte aux intérêts de la personne concernée* », la chambre criminelle a (*infra*, n° 374) rendu un arrêt qui, pour Albert Maron et Marion Haas (*Dr. pénal* 2015, comm. 169) « *s'inscrit tant dans la ligne de ses précédents que de celle de la Cour européenne des droits de l'homme* ». En effet, pour les auteurs, « *il est manifeste qu'en l'espèce, en refusant à la personne placée en garde à vue, au motif de l'existence d'un conflit d'intérêt, qu'elle puisse être assistée de l'avocat de son choix, alors que, s'ils considéraient qu'un tel conflit existait, il leur appartenait de suivre le processus légalement prévu [...], les officiers de police judiciaire avaient excédé leurs pouvoirs* ».

## Jurisprudence



Le lendemain, la troisième chambre civile a jugé (*infra*, n° 350) que « *la clause d'un contrat de cession de bail commercial selon laquelle la cession est subordonnée à la réalisation d'une condition suspensive tenant à la signature d'un nouveau bail entre le cessionnaire et le bailleur porte sur un élément essentiel du contrat et doit donc être réputée non écrite en application de l'article 1168 du code civil* ». Pour Bastien Brignon (*JCP* 2015, éd. E, II, 1620), « *c'est la première fois [...] qu'une telle solution est adoptée dans le cadre d'une cession de bail commercial, qui plus est au visa de l'article 1168 du code civil, ce qui lui confère une portée générale* », ajoutant qu'il faut désormais « *éviter simplement d'ériger en condition suspensive la signature même d'un nouveau bail* », mais précisant également que « *si le cessionnaire ne peut pas ériger en condition suspensive la signature d'un nouveau contrat* », il peut par contre « *demander au cédant qu'il se porte fort de la conclusion d'un nouveau bail, et ce, conformément à l'article 1120 du code civil* ».

## Doctrine



Enfin, le 23 octobre dernier, l'assemblée plénière a jugé que « l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, qui dispose que toute modification de caractère individuel apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite et que, dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le salarié, elle serait considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ne confère pas au lieu de travail un caractère contractuel et signifie seulement qu'en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement. »

L'assemblée précise en outre qu'« une cour d'appel qui a constaté que, malgré le respect par l'employeur d'un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés, liés par une clause de mobilité, de s'organiser, ces derniers avaient persisté dans une attitude d'obstruction consistant à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail a pu décider qu'un tel refus, pour la justification duquel aucune raison légitime n'était avancée, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail », exerçant, selon le conseiller rapporteur, « un contrôle léger, manifesté par l'expression "a pu" dans les arrêts de rejet, en vérifiant si les faits appréciés souverainement par les juges du fond rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis », étant enfin précisé que « la gravité du manquement retenu est appréciée in concreto ».

# Table des matières

## Jurisprudence

Cour de cassation (\*)

### I. - ARRÊT PUBLIÉ INTÉGRALEMENT

*Arrêt du 23 octobre 2015*

*rendu par l'assemblée plénière*

*Pages*

Statut collectif du travail 6

Contrat de travail, exécution 6

### II. - ARRÊTS DES CHAMBRES STATUANT EN MATIÈRE DE QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

*Numéros*

Question prioritaire de constitutionnalité 337 à 339

### 4 • III. - TITRES ET SOMMAIRES D'ARRÊTS - ARRÊTS DES CHAMBRES

*Numéros*

Abus de l'état d'ignorance ou de faiblesse d'une personne 340

Accident de la circulation 341

Appel civil 342

Arbitrage 343

Assurance (règles générales) 344

Astreinte (loi du 9 juillet 1991) 345

Atteinte à l'autorité de l'État 346

Avocat 347-348

Bail (règles générales) 349

Bail commercial 350

Chambre de l'instruction 371

Circulation routière 351

Conflit de lois 352

Construction immobilière 353

Contrat de travail, durée déterminée 354

Contrat de travail, exécution 355

Contrat de travail, rupture 356 à 362

Convention européenne des droits de l'homme 363 à 365

Conventions internationales 366

Donation 367-368

Eaux 369

Énergie 359

Étranger 370

Expertise 371

Fonctionnaires et agents publics 372

Formation professionnelle 373

Garde à vue 374

Habitation à loyer modéré 375

Impôts et taxes 376

Instruction 377-378

Juridictions de l'application des peines 379

Officiers publics ou ministériels 380

Outre-mer 381

Presse 382

Prêt 387

Preuve 383

Procédure civile 384

Propriété 385

Propriété littéraire et artistique 342

Protection des consommateurs 386-387

Référé 388

Santé publique 389

\* Les titres et sommaires des arrêts publiés dans le présent numéro paraissent, avec le texte de l'arrêt, dans leur rédaction définitive, au *Bulletin des arrêts de la Cour de cassation* du mois correspondant à la date du prononcé des décisions.

Séparation des pouvoirs	390 à 392
Statut collectif du travail	361-393-394
Substances vénéneuses	395
Succession	396
Travail réglementation, santé et sécurité	397
Union européenne	398
Vente	399

# Jurisprudence

## Cour de cassation

### I. - ARRÊT PUBLIÉ INTÉGRALEMENT

ARRÊT DU 23 OCTOBRE 2015 RENDU PAR L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

Titre et sommaire	Page 6
Arrêt	Page 6
Note	Page 8
Rapport	Page 11
Avis	Page 27

6  
•

#### 1° Statut collectif du travail

*Conventions et accords collectifs. - Conventions diverses. - Métallurgie. - Convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954. - Avenant « Mensuels » du 2 mai 1979. - Article 3. - Établissement dans lequel l'emploi est exercé. - Modification. - Refus du salarié. - Portée.*

#### 2° Contrat de travail, exécution

*Modification. - Modification imposée par l'employeur. - Modification du lieu de travail. - Refus du salarié. - Clause de mobilité. - Portée.*

1° L'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, qui dispose que toute modification de caractère individuel apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite et que, dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le salarié, elle serait considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ne confère pas au lieu de travail un caractère contractuel et signifie seulement qu'en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement.

2° Une cour d'appel qui a constaté que, malgré le respect par l'employeur d'un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés, liés par une clause de mobilité, de s'organiser, ces derniers avaient persisté dans une attitude d'obstruction consistant à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail a pu décider qu'un tel refus, pour la justification duquel aucune raison légitime n'était avancée, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail.

#### ARRÊT

La Cour de cassation, siégeant en assemblée plénière, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

1° Mme Guylène Y..., domiciliée [...], 94800 Villejuif,



2° Mme Nathalie A... épouse Z..., domiciliée [...], 91700 Sainte-Geneviève-des-Bois,

3° M. Olivier X..., domicilié [...], 78170 La Celle-Saint-Cloud,

contre l'arrêt rendu le 11 septembre 2013 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige les opposant à la société Afone monétics, anciennement dénommée Carte et services, société par actions simplifiée, dont le siège est 11 place François Mitterrand, 49100 Angers,

défenderesse à la cassation ;

Mme Y..., Mme Z... et M. X... se sont pourvus en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), en date du 4 mai 2011 ;

Cet arrêt a été cassé le 26 septembre 2012 par la chambre sociale de la Cour de cassation ;

La cause et les parties ont été renvoyées devant la cour d'appel de Paris, autrement composée, qui, saisie de la même affaire, a statué par arrêt du 11 septembre 2013 (pôle 6, chambre 9) ;

Un pourvoi ayant été formé contre cet arrêt, la chambre sociale a, par arrêt du 11 mars 2015, décidé le renvoi de l'affaire devant l'assemblée plénière ;

Les demandeurs invoquent, devant l'assemblée plénière, le moyen de cassation annexé au présent arrêt ;

Ce moyen unique a été formulé dans un mémoire déposé au greffe de la Cour de cassation par la SCP Tiffreau, Corlay et Marlange, avocat de Mme Y..., Mme Z... et M. X... ;

Un mémoire en défense a été déposé au greffe de la Cour de cassation par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat de la société Afone monétics ;

Le rapport écrit de Mme Depommier, conseiller, et l'avis écrit de Mme Courcol-Bouchard, avocat général, ont été mis à la disposition des parties ;

(...)

Sur le rapport de Mme Depommier, conseiller, assistée de Mme Richez, auditeur, et de Mme Mathia, greffier en chef au service de documentation, des études et du rapport, les observations de la SCP Tiffreau, Marlange et de La Burgade, de la SCP Célice, Blancpain et Soltner, l'avis de Mme Courcol-Bouchard, avocat général, auquel les parties, invitées à le faire, n'ont pas souhaité répliquer, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 septembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-20.452), que Mmes Y... et Z... ainsi que M. X..., salariés de la société Carte et services, devenue Afone monétics (l'employeur), employés au sein de l'établissement de Rungis conformément aux stipulations de leur contrat de travail, ont été informés le 13 février 2007 qu'un projet de restructuration interne entraînerait leur mutation dans des locaux sis 14 rue Lincoln à Paris (8<sup>e</sup>) à compter du 19 mars 2007 ; que les salariés ont refusé de rejoindre ce nouveau lieu de travail, estimant qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; qu'ayant été licenciés pour faute grave le 1<sup>er</sup> juin 2007 pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, ils ont saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1° qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, il est constant que les salariés, employés de la société Carte et services, relevant de cette convention collective, ont refusé de rejoindre le nouveau lieu de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; que le licenciement prononcé à leur encontre le 1<sup>er</sup> juin 2007, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, se trouvait dès lors imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en disant le contraire, la cour d'appel a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

2° qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que « d'une part, le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ; d'autre part, que si la modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé - par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par "une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle" ; qu'en considérant néanmoins qu'il s'en déduisait que « dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

3° que le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fût-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave, justifiant leur licenciement sans caractériser ladite faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, selon l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, que toute modification de caractère individuel apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite, et que, dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le salarié, elle serait considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que la cour d'appel a exactement énoncé que ces dispositions conventionnelles ne confèrent pas au lieu de travail un caractère contractuel et signifient seulement qu'en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que, malgré le respect par l'employeur d'un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés, liés par une clause de mobilité, de s'organiser, ces derniers avaient persisté dans une attitude d'obstruction consistant à se présenter, jusqu'au mois de mai 2007, de manière systématique, sur leur ancien lieu de travail de Rungis, la cour d'appel a pu décider qu'un tel refus, pour la justification duquel aucune raison légitime n'était avancée, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

#### PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

#### Ass. plén. - 23 octobre 2015.

REJET

N° 13-25.279. - CA Paris, 11 septembre 2013.

Mme Flise, P. Pt (f.f.). - Mme Depommier, Rap., assistée de Mme Richez, auditeur, et de Mme Mathia, greffier en chef. - Mme Courcol-Bouchard, Av. Gén. - SCP Tiffreau, Marlange et de La Burgade, SCP Célice, Blancpain et Soltner, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. S, Act., n° 411, II, 1433, note Lydie Dauxerre, et II, 1362, note Françoise Favennec-Héry.*

#### Note sous assemblée plénière, 23 octobre 2015

Le pourvoi soumis à l'assemblée plénière portait à titre principal sur l'interprétation de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, étendu par arrêté du 10 décembre 1979, rédigé en ces termes :

« *Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :*

- *l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;*
- *le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;*
- *la rémunération réelle ;*
- *l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.*

*Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.*

*Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».*

Suite à une restructuration interne, consistant à transférer plusieurs de ses salariés du site de Rungis, dans le Val-de-Marne, dans des locaux à Paris (8<sup>e</sup>), une société a licencié pour faute grave trois salariés qui avaient refusé de rejoindre leur nouveau lieu de travail, soutenant que l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 interdisait à l'employeur de leur imposer un changement de leur lieu de travail.

Ces trois salariés ont formé un premier pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel de Paris ayant confirmé, le 4 mai 2011, la décision des premiers juges les ayant déboutés de leurs demandes en paiement contre l'employeur pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La chambre sociale de la Cour de cassation a, par arrêt du 26 septembre 2012 (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-20.452), cassé cet arrêt pour violation des articles 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 précité et L. 2254-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil, jugeant que le premier de ce texte donnait au lieu de travail un caractère contractuel, de sorte qu'il ne pouvait pas être modifié sans l'accord du salarié.

La cour de renvoi ne s'est pas soumise à la doctrine de la chambre sociale et a confirmé le jugement du conseil de prud'hommes, interprétant l'article 3 litigieux comme signifiant, lorsque la modification du lieu de travail n'est pas acceptée par le salarié, que l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant *a priori* injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique.

Les trois salariés ont formé un nouveau pourvoi, portant à titre principal sur l'interprétation de l'article 3 litigieux (deux premières branches du moyen unique), et à titre subsidiaire sur la faute grave (troisième branche).

La chambre sociale, par arrêt du 11 mars 2015, a renvoyé l'affaire devant l'assemblée plénière.

Il convient de rappeler qu'une convention collective est un acte normatif, négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales et qui détermine son champ d'application territorial et professionnel. Elle a, selon la formule de Gérard Vachet, professeur à l'université Lyon III, une double fonction, économique et sociale, la première exigeant que les employeurs exerçant des activités identiques supportent les mêmes charges et la seconde que les salariés exerçant des activités identiques bénéficient des mêmes avantages (G. Vachet, *Juris-Classeur Travail traité*, fasc. 1-30 : « Négociation. Convention et accord collectif. Qualification. Nature juridique », Lexis-Nexis, 1<sup>er</sup> septembre 2011, mise à jour 8 janvier 2014, § 53 ; G. Vachet, *Juris-Classeur Travail traité*, fasc. 1-34 : « Négociation. Convention et accord collectif. Application », Lexis-Nexis, 5 novembre 2012, mise à jour 15 février 2015, § 86).

Il en résulte que la convention collective, si elle manque de clarté, doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la lettre du texte, ensuite en tenant compte d'un éventuel texte législatif ayant le même objet et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique, consistant à rechercher l'objectif social du texte.

La Cour de cassation exerce un contrôle lourd sur cette interprétation afin d'assurer une unité d'application.

Quelle interprétation convenait-il de donner à cet article 3 ? On peut considérer soit qu'il a pour effet de conférer aux éléments qu'il impose de mentionner dans la lettre d'embauche une nature contractuelle, soit qu'il ne constitue qu'une règle de procédure à suivre en cas de non-acceptation par un salarié du changement d'un desdits éléments, les conséquences étant :

- si la contractualisation est retenue : la consécration du droit pour le salarié de refuser, sans avoir à justifier d'un motif légitime, toute modification de son lieu de travail, quelle qu'elle soit, privant la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail de tout effet ; l'obligation pour l'employeur, s'il ne renonce pas à son projet, de procéder à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf le cas particulier du licenciement économique, sous réserve que les conditions en soient remplies, avec obligation de régler les indemnités de rupture ;

- si la contractualisation n'est pas retenue : comme pour les contrats de travail non soumis à une clause conventionnelle spécifique, la valeur d'information de la mention du lieu de travail dans le contrat, sauf clause expresse de sédentarité ; l'applicabilité de la clause de mobilité ; la possibilité de procéder à un licenciement disciplinaire du salarié, dont la cause, en cas de contestation, est appréciée selon les règles habituelles.

L'assemblée plénière approuve, dans l'arrêt ici commenté, la cour d'appel de renvoi d'avoir interprété l'article 3 de l'avenant « Mensuels » précité en ce qu'il instaure, en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, une règle de procédure imposant à l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification de licencier.

Elle considère tout d'abord que cette réponse respecte, mieux que celle de la contractualisation, la lettre du texte. En effet, le mot « modification », sans adjectif qualificatif, est neutre ; le verbe stipuler dans son sens courant signifie « préciser » et l'expression « du fait de » n'a pas qu'un sens causal, mais veut dire aussi « à l'initiative de ». L'article 3 ne dit pas que le lieu du travail est un élément substantiel du contrat de travail, ni que l'accord du salarié est obligatoire, ni que ce dernier a le droit de refuser le transfert de son lieu de travail, ni que la seule non-acceptation par le salarié de la modification de son lieu de travail rend nécessairement l'employeur responsable de la rupture et débiteur de toutes les indemnités de rupture au profit du salarié.

Ensuite, il faut relever que l'interprétation de la convention collective au moment de son application ne doit pas avoir pour effet d'en modifier la portée, ni de lui conférer une utilité en remplacement de celle qu'elle présentait lors de sa conclusion et qu'elle a pu perdre par suite de l'évolution législative et jurisprudentielle : en 1979, l'article 3, en imposant à l'employeur d'engager une procédure de licenciement du salarié qui refusait de rejoindre son nouveau lieu de travail, permettait à ce dernier de percevoir les indemnités de l'assurance-chômage, avantage désormais donné à tous les salariés du fait de la jurisprudence de la Cour de cassation (Soc., 8 octobre 1987, pourvoi n° 84-41.902, *Bull.* 1987, V, n° 541 ; Soc., 25 juin 1992, pourvoi n° 88-42.498, *Bull.* 1992, V, n° 419).

Enfin, cette solution apparaît plus en harmonie avec l'évolution actuelle du droit, favorisant la mobilité géographique sans nuire au salarié, qui peut toujours contester le bien-fondé du licenciement.

Restait à statuer sur la troisième branche.

La faute grave correspond à la violation d'obligations découlant du contrat de travail par le salarié, d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat pendant la durée du préavis ; elle a notamment pour effet de priver son auteur des indemnités de rupture. Elle est appréciée *in concreto* au regard des seuls motifs énoncés dans la lettre de licenciement.

La chambre sociale de la Cour de cassation exerce actuellement, en matière de faute grave, un contrôle léger de la qualification apportée aux faits, à partir de l'appréciation souveraine par les juges du fond des éléments de fait et de preuve. Dans le dernier état de sa jurisprudence, elle rejette le moyen tiré de la violation des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, jugeant que la cour d'appel a pu retenir une faute grave comme cause du licenciement en cas de refus délibéré et renouvelé du salarié d'intégrer, à l'issue de sa période de détachement, l'agence convenue lors de l'embauche (Soc., 24 juin 2015, pourvoi n° 13-25.522, en cours de publication), de refus réitéré d'une salariée de rejoindre son nouveau lieu de travail fixé dans les limites de la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail (Soc., 5 décembre 2012, pourvoi n° 11-21.365) et de persistance du salarié dans son refus de prendre son poste au magasin d'usine, avec des absences sans justificatif malgré plusieurs courriers de l'employeur de mise en demeure et de demande d'explications (Soc., 25 juin 2014, pourvoi n° 12-29.519).

En l'espèce, la cour d'appel, qui a rappelé dans son arrêt le contenu de la lettre de licenciement, a constaté qu'il existait dans les trois contrats de travail une clause de mobilité géographique dans les limites de la région parisienne dont la mise en œuvre n'était pas critiquée, que l'employeur avait respecté un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser, que ces derniers avaient manifesté une attitude d'obstruction persistante consistant à se présenter jusqu'en mai 2007 de manière systématique sur leur ancien lieu de travail de Rungis, nonobstant les tentatives de l'employeur pour leur faire entendre raison durant toute cette période, et qu'aucune raison légitime pour justifier ces refus persistants et réitérés n'était invoquée.

L'assemblée plénière, appliquant la jurisprudence récente de la chambre sociale, juge, dans le cadre d'un contrôle léger, que la cour de renvoi avait pu décider que ce refus constant et dans la durée était constitutif d'une faute grave, rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle de travail.

# Rapport de Mme Depommier

Conseiller rapporteur

## 1. - Rappel des faits et de la procédure

La société Carte et services, nouvellement dénommée Afone monetics (l'employeur), qui exerce son activité dans le domaine de l'équipement et du service aux points de vente pour le commerce de proximité, a, par lettre du 13 février 2007, informé individuellement plusieurs de ses salariés d'un projet de restructuration interne avec pour effet le transfert de leur lieu de travail de Rungis (Val-de-Marne) à Paris (8<sup>e</sup>, 14, rue Lincoln) à compter du 19 mars 2007.

Trois salariés, M. Olivier X..., Mmes Guylène Y... et Nathalie Z..., embauchés respectivement le 18 mai 1994, en qualité de comptable, le 1<sup>er</sup> mars 2000, en qualité d'assistante administrative et, le 26 mars 2002, en qualité d'assistante de gestion, ont, en l'absence de toute augmentation de salaire, refusé ce changement de lieu de travail. Après mise à pied conservatoire et entretien préalable, par lettres du 1<sup>er</sup> juin 2007, rédigées en termes identiques, l'employeur les a licenciés pour faute grave<sup>1</sup>.

Les trois salariés, estimant leur licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ont, séparément, présenté diverses demandes en paiement contre l'employeur devant le conseil de prud'hommes de Créteil, lequel, par jugement en formation de départage du 18 juin 2009, après avoir joint les trois procédures, les a déboutés de l'intégralité de leurs prétentions.

L'arrêt confirmatif, rendu le 4 mai 2011 par la cour d'appel de Paris (pôle 6 - chambre 6), a été cassé et annulé, le 26 septembre 2012, par la chambre sociale de la Cour de cassation (pourvoi n° 11-20.452) en ces termes :

« Sur le moyen unique :

*Vu l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne et l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;*

*Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ;*

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, [...]*

*Attendu que, pour débouter les salariés de leurs demandes, l'arrêt retient que, si l'article 3 de la convention collective des industries métallurgiques OETAM de la région parisienne prévoit effectivement que le contrat doit préciser notamment l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé, puis que toute modification de caractère individuel apportée à cet élément doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite, et qu'en cas de refus de modification acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle, ce texte n'a cependant pas pour effet de conférer automatiquement au lieu de travail un caractère contractuel ni de statuer par avance sur le bien-fondé du licenciement consécutif au refus du salarié ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le contrat de travail des salariés ne contenait pas de stipulation plus favorable et qu'ils n'avaient pas accepté de modification de l'établissement où ils exerçaient leur emploi, ce dont il résulte que la rupture du contrat était imputable à l'employeur, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».*

Par arrêt du 11 septembre 2013, rendu sur renvoi après cassation, la cour d'appel de Paris, autrement composée (pôle 6 - chambre 9), a confirmé le jugement du 18 juin 2009.

Les trois salariés ont formé un pourvoi contre ce second arrêt le 14 octobre 2013 ; le mémoire ampliatif a été déposé et signifié le 31 janvier 2014 et le mémoire en défense, le 31 mars 2014. Les salariés demandent 5 000 euros et l'employeur 3 000 euros, en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le mémoire ampliatif comme le mémoire en défense constatent le refus de la cour de renvoi de se plier à la doctrine de la chambre sociale, laquelle, par arrêt du 11 mars 2015, a renvoyé l'affaire devant l'assemblée plénière.

La procédure paraît en état.

## 2. - Analyse succincte des moyens

Mmes Y... et Z... ainsi que M. X... font grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de leurs demandes et proposent un moyen unique articulé en trois branches :

<sup>1</sup> L'arrêt attaqué précise que le licenciement est ainsi motivé : « Par lettre du 13 février 2007, nous vous avons informé du transfert de votre poste de travail à notre établissement dans le 8<sup>e</sup> arrondissement de Paris. À plusieurs reprises, vous nous avez indiqué que vous vous opposiez à ce transfert. Effectivement, vous n'avez pas pris votre poste ce 9 mai 2007, vous présentant volontairement à Rungis. Ce comportement d'opposition est d'autant plus choquant que l'article 5 prévoit expressément une clause de mobilité. En tout état de cause, cette mutation s'opère dans un même secteur géographique et relève en conséquence de notre pouvoir de direction. Ce comportement d'opposition à nos directives et à vos obligations nous contraint à mettre un terme immédiat à votre collaboration ».

- selon la première branche<sup>2</sup>, la cour d'appel aurait violé l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, ensemble les articles L. 2254-1 du code du travail et 1134 du code civil, en ne retenant pas que les dispositions de la convention relatives au lieu de travail, plus favorables, se substituaient à celles du contrat de travail, de sorte que le changement de ce lieu, qui constituait une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, ne pouvait leur être imposé et le licenciement consécutif à leur refus de rejoindre leur nouveau poste à Paris était imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ;

- la deuxième branche reproche à la cour d'appel d'avoir violé les mêmes textes ainsi que les articles L. 1231-1 et L. 1232-1 du code du travail en analysant les dispositions de la convention, en cas de non-acceptation de la modification par le salarié, comme une simple règle fixant les modalités de la rupture du contrat de travail, à savoir qu'il appartient à l'employeur, lorsque le salarié refuse le changement du lieu de travail, de prendre l'initiative d'engager une procédure de licenciement sans que la responsabilité, à ce stade, lui soit automatiquement imputée<sup>3</sup> ;

- selon la troisième branche<sup>4</sup>, la cour d'appel aurait violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fût-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave justifiant leur licenciement, sans caractériser celle-ci.

### **3. - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Les deux premières branches du moyen concernent la portée de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne en cas de transfert du lieu de travail refusé par un salarié suivi de la rupture du contrat de travail : l'employeur pouvait-il de manière unilatérale imposer à ses salariés un changement du lieu de travail de Rungis à Paris (14 rue Lincoln, 8<sup>e</sup>), dans les limites géographiques de la clause de mobilité contenue dans les contrats de travail, ou, en d'autres termes, cette disposition de la convention collective a-t-elle pour effet de « contractualiser » le lieu de travail, notifié selon les formes qu'elle précise ?

La troisième branche pose la question du licenciement consécutif au refus du changement du lieu de travail et du contrôle de la Cour de cassation quant au motif retenu par l'employeur, à savoir la faute grave.

### **4. - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### **4.1. Sur les deux premières branches**

- Observations liminaires :

les deux parties s'opposent sur la méthode d'analyse de la convention collective en cause, à savoir l'avenant du 2 mai 1979 : le mémoire ampliatif préconise une interprétation littérale, indépendante du contexte économique et juridique à l'époque de la signature de ce texte, au contraire du mémoire en défense, qui privilégie une approche historique au regard de l'état du droit en 1979. Pour cette raison, un bref rappel de l'évolution jurisprudentielle de l'analyse du contrat de travail, et notamment du changement du lieu de travail, apparaît nécessaire avant d'étudier la portée des conventions collectives et de poser les questions suscitées par la convention applicable à l'espèce.

<sup>2</sup> « 1<sup>o</sup> Qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, il est constant que les exposants, employés de la société Carte et services, relevant de cette convention collective, ont refusé de rejoindre le nouveau lieu de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; que le licenciement prononcé à leur encontre [le] 1<sup>er</sup> juin 2007, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, se trouvait dès lors imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en disant le contraire, la cour d'appel a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ».

<sup>3</sup> « 2<sup>o</sup> Qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que "d'une part, le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ; d'autre part, que si la modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé - par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle" ; qu'en considérant néanmoins qu'il s'en déduisait que "dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique", la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ».

<sup>4</sup> « 3<sup>o</sup> Qu'à tout le moins, le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fût-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave, justifiant leur licenciement sans caractériser ladite faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ».

### 4.1.1. L'évolution de la jurisprudence concernant le contenu du contrat de travail et la modification d'un de ses éléments

Le contrat de travail, qui, lorsqu'il est à durée indéterminée, n'est pas nécessairement écrit et peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes<sup>5</sup>, a été défini par la Cour de cassation le 22 juillet 1954 (*Bull.* 1954, IV, n° 576) comme une convention par laquelle une personne s'engage à travailler pour le compte d'une autre et sous sa subordination moyennant une rémunération<sup>6</sup>.

On peut distinguer schématiquement trois périodes depuis 1979.

Première période : de la notion de modification substantielle ou non à l'exercice du pouvoir de direction.

Longtemps la jurisprudence déduisait de ce que l'employeur pouvait résilier le contrat de travail qu'il avait aussi la possibilité de le modifier unilatéralement, et cela sans nécessairement engager sa responsabilité<sup>7</sup>.

La possibilité pour le salarié de refuser une modification substantielle du contrat de travail était admise, mais la jurisprudence considérait qu'il n'était pas possible d'imposer à l'employeur les conditions antérieures du travail et qu'il appartenait au premier de prendre l'initiative de saisir une juridiction, au risque de se voir imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail si les juges du fond, dans l'exercice de leur pouvoir souverain d'appréciation - sauf dénaturation des clauses claires et précises -, qualifiaient la modification d'accessoire et la poursuite du contrat de travail par le salarié, selon les nouvelles conditions fixées par l'employeur, était analysée comme une acceptation tacite de la modification<sup>8</sup>.

Certains auteurs en concluaient que la proposition de modification équivalait à un congé conditionnel si le salarié refusait la modification. Le professeur Jean Savatier expliquait que le salarié ayant accepté « *d'avance le pouvoir de direction de l'employeur, quand celui-ci l'exerce, il n'y a donc pas en réalité modification mais exécution du contrat et c'est le travailleur, refusant les modifications de ses tâches dans le cadre convenu, qui n'exécute pas ses obligations contractuelles, le refus du salarié étant la cause et non pas la condition de la rupture* »<sup>9</sup>.

Pour Henry Blaise<sup>10</sup>, « *il est permis de considérer que le salarié qui ne reprend pas son travail après la modification non substantielle démissionne de son emploi, ce qui dispense l'employeur de procéder aux formalités de licenciement* ».

Quelques exemples relatifs à un changement du lieu de travail :

- Soc., 8 décembre 1971, pourvoi n° 70-40.219, *Bull.* 1971, V, n° 717 : cassation de l'arrêt qui considère que le contrat a été rompu par la salariée refusant le transfert de l'établissement de Saint-Denis à Levallois-Perret, augmentant le trajet de 3 à 11 km, « *sans rechercher si la proximité du lieu de travail avait été ou non pour dame [...] lors de la conclusion du contrat une condition essentielle que la société ne pouvait modifier unilatéralement* » ;

- Soc., 25 octobre 1973, pourvoi n° 72-40.516, *Bull.* 1973, V, n° 516, à propos d'un salarié affecté à Toulouse le 1<sup>er</sup> décembre 1956, muté à Saint-Maur à compter du 1<sup>er</sup> août 1971, sommaire : « *après avoir déclaré que la rupture d'un contrat de travail était imputable à l'employeur, qui avait décidé, contre la volonté du salarié, de l'affecter en un autre lieu, les juges du fond peuvent estimer qu'en mutant ainsi le salarié, l'employeur a commis une erreur mais non un abus, dès lors qu'ils relèvent, non seulement, que rien ne démontre que le salarié ait été l'objet d'une brimade ou d'une sanction, mais aussi que les contrats habituellement souscrits par l'employeur avec les autres salariés prévoyaient la possibilité de mutations et que si celui de l'intéressé ne comportait pas une telle mention, l'employeur, en changeant l'affectation de celui-ci, s'était conformé à l'usage* » ;

- Soc., 9 avril 1974, pourvoi n° 73-40.149, *Bull.* 1974, V, n° 232 : « *lorsqu'un salarié, après un arrêt de travail de plus d'un an consécutif à un accident, a refusé, en raison de l'infirmité en résultant, de reprendre son ancien poste, transféré dans un autre lieu à la suite d'une réorganisation de l'entreprise, en alléguant que ce déplacement l'obligeait à parcourir à pied une distance supplémentaire de 500 mètres et qu'il a été reconnu physiquement inapte à un autre emploi qu'il aurait préféré assumer dans les anciens locaux, les juges du fond peuvent décider*

<sup>5</sup> Article L. 122-4, devenu L. 1231-1, du code du travail, sous réserve de la protection particulière accordée à certains salariés, représentants du personnel, victimes d'accident du travail et salariées en état de grossesse.

<sup>6</sup> Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (Soc., 23 avril 1997, pourvoi n° 94-40.909, *Bull.* 1997, V, n° 142).

<sup>7</sup> Soc., 15 avril 1970, pourvoi n° 69-40.163, *Bull.* 1970, V, n° 243 : « *D'où il suit qu'en statuant ainsi, par des motifs dont il ne résulte pas que la société C... avait abusé de son droit de rompre un contrat de travail fait sans détermination de durée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision* » ; Soc., 22 janvier 1975, pourvoi n° 73-40.548, *Bull.* 1975, V, n° 25 : « *que l'employeur est juge des modifications d'ordre technique et de l'organisation du travail dans l'intérêt de la bonne marche de l'entreprise, qu'ayant à cette époque la faculté de rompre unilatéralement les contrats de travail, il ne commettait pas en principe de faute en le faisant ni en y apportant des modifications même importantes et susceptibles d'équivaloir à leur rupture si elles n'étaient pas acceptées ; que, d'autre part, les juges du fond avaient constaté que la modification qui n'avait été décidée qu'après divers essais avait été portée quelques jours auparavant à la connaissance des ouvriers* » ; Soc., 22 octobre 1975, pourvoi n° 75-40.255, *Bull.* 1975, V, n° 475 ; même solution s'agissant des modifications dans le service du transport gratuit du personnel à la suite du changement du lieu de travail : Soc., 13 mai 1975, pourvoi n° 74-40.098, *Bull.* 1975, V, n° 249 ; 28 janvier 1976, pourvoi n° 74-40.766, *Bull.* 1976, V, n° 48 ; Soc., 26 novembre 1987, pourvoi n° 85-41.389, *Bull.* 1987, V, n° 684, ou pour la suppression de l'indexation de la rémunération automatique appliquée chaque année depuis plus de dix ans : Soc., 26 janvier 1978, pourvoi n° 75-15.675, *Bull.* 1978, V, n° 69.

<sup>8</sup> Soc., 21 janvier 1987, pourvoi n° 84-40.956, *Bull.* 1987, V, n° 33 : « *Mais attendu que les juges du fond ont relevé qu'en raison de difficultés financières la société avait, le 1<sup>er</sup> février 1974, notifié à l'ensemble du personnel, en se conformant en fait aux dispositions de la convention collective régissant les rapports de travail, sa décision de mettre fin à l'attribution systématique du complément de salaire constitué par les treizième et quatorzième mois et d'en subordonner pour l'avenir l'octroi à certaines conditions et que M. P... qui n'avait plus reçu de gratification après décembre 1974, avait continué de travailler jusqu'en février 1981 ; Attendu qu'appartenant au salarié de prendre acte de la rupture du contrat de travail en cas de modification de l'un de ses éléments substantiels par l'employeur, sans pouvoir exiger de celui-ci le maintien des conditions antérieures, le moyen, qui n'est pas fondé dans sa troisième branche, est inopérant dans les deux autres* » ; Soc., 26 novembre 1987, pourvoi n° 85-41.389, *Bull.* 1987, V, n° 684 ; Soc., 10 avril 1986, pourvoi n° 83-42.751, *Bull.* 1986, V, n° 126 ; arrêt commenté par J. Savatier : « *La réduction du salaire : inexécution ou modification unilatérale du contrat de travail* », *Dr. soc.* 1986, p. 867.

<sup>9</sup> « *Modification unilatérale du contrat de travail et respect des engagements contractuels* », *Dr. soc.* 1988, p. 135.

<sup>10</sup> « *Modification par l'employeur des conditions de travail ou de rémunération* », *BS* 12/84 et *BS* 5/85.

que la rupture du contrat de travail lui incombe après avoir estimé que c'est son état physique actuel, non prévu lors de la conclusion des conventions, et son refus de reprendre son ancien poste qui ont été la cause de la rupture et que l'employeur a fait ce qui était en son pouvoir pour lui assurer un emploi compatible avec son état et comparable avec l'ancien avec la même rémunération sans que les changements intervenus soient constitutifs d'une modification substantielle des conditions convenues » ;

- Soc., 28 janvier 1976, pourvoi n° 74-40.766, *Bull.* 1976, V, n° 48, à propos du transfert par l'employeur de ses locaux de la rue Legendre, à Paris, à Levallois : « qu'en statuant ainsi, alors qu'il n'était pas établi que le lieu de travail ait été, lors de la conclusion du contrat, envisagé par les deux parties comme excluant tout changement ultérieur, même dans le cas où son transfert dans une localité voisine et facilement desservie n'en modifierait pas sensiblement les conditions d'exécution, et alors que dame [...] n'avait pas, jusqu'au 24 septembre 1971, refusé le transfert dont elle avait été prévenue le 29 juin, subordonnant seulement son acceptation à une augmentation de son salaire, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision » ;

- Soc., 5 octobre 1977, pourvoi n° 76-41.051, *Bull.* 1977, V, n° 511 ;

- Soc., 25 mars 1982, pourvoi n° 80-40.506, *Bull.* 1982, V, n° 225 : la chambre sociale approuve une cour d'appel qui juge que le refus d'un boucher d'accepter sa mutation du magasin de La Seyne à celui de Toulon était imputable à l'employeur en raison des « répercussions de celle-ci sur sa vie professionnelle, familiale et sociale, des fatigues supplémentaires qu'elle aurait entraînées et des frais non compensés par la minime augmentation de salaire proposée » ;

- Soc., 8 octobre 1987, pourvoi n° 85-44.164, *Bull.* 1987, V, n° 542 : « N'a pas donné de base légale à sa décision la cour d'appel qui a décidé qu'un salarié embauché verbalement était fondé à refuser une mutation à la fin d'un chantier, sans préciser si, au regard tant du contrat liant les parties que de la convention collective régionale du bâtiment, le lieu d'exécution du travail constituait un élément substantiel dudit contrat ».

La modification devait donc porter sur un élément substantiel du contrat de travail pour que la rupture soit imputable à l'employeur sans qu'il en découle nécessairement que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, et les juges devaient rechercher si la modification était justifiée par l'intérêt de l'entreprise<sup>11</sup>.

Une période intermédiaire, caractérisée par l'abandon de la notion de modification substantielle ou non substantielle du contrat et l'instauration d'une obligation pour l'employeur d'engager une procédure de licenciement du salarié qui refuse le changement imposé.

Ce n'est qu'avec l'arrêt du 8 octobre 1987<sup>12</sup>, rendu au visa de l'article 1134 du code civil, que le salarié refusant la modification d'un élément essentiel du contrat, en l'espèce une réduction de salaire, tout en continuant à travailler selon les nouvelles conditions fixées par l'employeur, n'est plus considéré comme l'ayant tacitement acceptée et que la chambre sociale impose à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture.

Elle précisera ensuite que l'employeur ne peut plus considérer comme démissionnaire le salarié qui ne se présente plus au travail après une modification non substantielle, à défaut de *démission non équivoque* de ce dernier<sup>13</sup>.

Les appréciations des juges du fond se révélant très incertaines et aléatoires quant au caractère substantiel ou non de la modification du contrat de travail, la chambre sociale a progressivement abandonné cette notion, n'utilisant plus que l'expression « *modification du contrat de travail* »<sup>14</sup>, qu'elle opposera ensuite au « *changement des conditions de travail* »<sup>15</sup> dans ses deux arrêts du 10 juillet 1996, rendus en formation plénière, passant ainsi du critère subjectif de l'importance du changement à celui, objectif, de son objet<sup>16</sup>.

Ainsi, le changement des conditions de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne peut pas être refusé par le salarié, tandis que la modification du contrat, qui présente un caractère contractuel, ne peut intervenir que d'un commun accord. Philippe Waquet distingue le socle contractuel correspondant à la nature juridique

<sup>11</sup> Cf. Soc., 3 juin 1982, pourvoi n° 80-40.791, *Bull.* 1982, V, n° 361.

<sup>12</sup> Pourvoi n° 84-41.902, *Bull.* 1987, V, n° 541 : « Attendu que, pour débouter MM. X... et Y... de leur demande en paiement de rappels de salaires et de sommes représentant l'incidence qui devait en résulter sur le montant des indemnités de rupture et de la prime annuelle, la cour d'appel énonce que s'il n'appartient pas au salarié, qui refuse de donner son accord à la réduction de salaire, d'imposer à l'employeur le maintien des conditions antérieures, en revanche il lui incombe de tirer les conséquences de ce désaccord en prenant, s'il l'estime utile, l'initiative de la rupture du lien contractuel ; Attendu qu'en statuant par ces motifs, alors que l'acceptation par MM. X... et Y... de la modification substantielle, qu'ils avaient refusée, du contrat de travail ne pouvait résulter de la poursuite par eux du travail, et alors que c'était à l'employeur de prendre la responsabilité d'une rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

<sup>13</sup> Soc., 25 juin 1992, pourvoi n° 88-42.498, s'agissant d'un transfert du lieu de travail en 1984 de Neuilly-sur-Seine à Montreuil-sous-Bois : « Mais attendu qu'à défaut de démission non équivoque, le refus par le salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui n'a fait l'objet d'aucune modification substantielle de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, mais constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner, au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé ; Qu'après avoir constaté que l'employeur avait mis fin au contrat de travail en considérant à tort la salarié comme démissionnaire, la cour d'appel a décidé à bon droit que la rupture s'analyse en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ».

<sup>14</sup> Soc., 7 février 1990, pourvoi n° 85-44.638, *Bull.* 1990, V, n° 45.

<sup>15</sup> Cette évolution a été annoncée et expliquée par le conseiller de la chambre sociale P. Waquet (« Un tournant dans la jurisprudence relative à la modification du contrat de travail » *Cah. soc. barreau* 1993, n° 47, p. 57), qui évoque « une approche nouvelle des relations employeurs-salariés » (dans « La modification et le changement des conditions de travail », *RJS* 12/96, p. 791).

<sup>16</sup> Pourvois n° 93-41.137 et n° 93-40.966, *Bull.* 1996, V, n° 278 : dans la première affaire, un attaché d'inspection titulaire, qui avait accepté le 11 juin 1990 une mission d'organisation confiée à titre provisoire avec une amélioration de sa rémunération en fonction des résultats, déchargé de cette mission car il ne remplissait pas les normes demandées, a refusé de reprendre les fonctions précédentes et, dans la seconde, un vendeur électro-ménager, devenu chef du rayon électro-ménager, TV, HI-FI, a pris acte de la rupture de son contrat de travail après la division par l'employeur de son service en deux services distincts : « Mais attendu que le refus par un salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement ; qu'à défaut, en l'espèce, d'un tel licenciement, le contrat n'a pas été rompu, de sorte que le salarié ne peut réclamer aucune indemnité ; que, par ce motif substitué, la décision se trouve légalement justifiée ».



propre de ce contrat des autres clauses qui y sont contenues<sup>17</sup> et, pour Alexandre Fabre, « si, dans leur principe, ces deux régimes juridiques n'ont guère posé de problème, il n'en est pas de même de l'identification de leur périmètre respectif »<sup>18</sup>.

Le refus par un salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue alors, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement<sup>19</sup>. À défaut d'un tel licenciement, le contrat n'a pas été rompu, de sorte que le salarié ne peut réclamer aucune indemnité (Soc., 10 juillet 1996, pourvoi n° 93-41.137, *Bull.* 1996, V, n° 278).

Quelques exemples à propos du changement du lieu de travail :

- Soc., 30 septembre 1997, pourvoi n° 95-43.187, *Bull.* 1997, V, n° 289, s'agissant d'une salariée de la société Onet affectée sur le chantier du Crédit du Nord à Mulhouse, refusant sa mutation sur d'autres chantiers à la suite de la perte du marché par son employeur, nonobstant la clause de mobilité figurant dans son contrat de travail, licenciée pour faute grave : « Attendu cependant que la mutation du salarié en application d'une clause de mobilité ne concerne que les conditions de travail et relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'il en résulte que le refus du salarié constitue en principe une faute grave ; d'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés » ;

- Soc., 25 novembre 1987, pourvoi n° 95-44.053, *Bull.* 1987, V, n° 396 : « D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, après avoir relevé que le contrat de travail du salarié contenait une clause de mobilité, ce dont il résultait, d'une part, que sa mutation constituait un simple changement de ses conditions de travail que l'employeur pouvait décider unilatéralement dans l'exercice de son pouvoir de direction, d'autre part, que l'employeur qui avait licencié le salarié à raison de son refus de ladite mutation pouvait lui imposer d'exécuter son préavis dans les conditions nouvellement prévues, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ».

L'état actuel de la jurisprudence : le lieu de travail appartient-il au socle contractuel ? S'agissant du lieu d'exécution du contrat de travail, lorsqu'il ne découle pas de l'objet de celui-ci ou de la nature des fonctions, comme par exemple un VRP ou un concierge d'immeuble, la chambre sociale considère qu'il n'est pas, en principe, un élément essentiel du contrat<sup>20</sup> et que la mention de celui-ci dans le contrat de travail a valeur d'information<sup>21</sup>, sauf stipulation par une clause expresse, claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu<sup>22</sup>, clause dite de sédentarité<sup>23</sup>.

Lorsque le lieu de travail appartient au socle contractuel, si le salarié refuse la modification de celui-ci, l'employeur doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement pour motif économique ou pour motif personnel ; le seul refus du salarié ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement et le licenciement n'est pas nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse<sup>24</sup>.

En l'absence d'une telle « contractualisation » du lieu de travail, selon l'expression employée par les spécialistes du droit du travail, la chambre sociale, avec les arrêts du 16 décembre 1998 et du 4 mai 1999<sup>25</sup>, a introduit la notion de secteur géographique à l'intérieur duquel s'exerce le pouvoir de direction de l'employeur, et au-delà duquel le changement devient une modification du contrat : elle a également posé comme principe que le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective.

Ainsi, la mobilité au sein du secteur géographique constitue un simple changement des conditions de travail que le salarié ne peut refuser sans commettre de faute tandis que, lorsque le nouveau lieu de travail est situé dans

<sup>17</sup> « Le renouveau du contrat de travail », *RJS* 1999, Chronique, p. 383.

<sup>18</sup> Thèse sous la direction de A. Lyon-Caen, 7 décembre 2006, *Le régime du pouvoir de l'employeur*.

<sup>19</sup> Soc., 8 janvier 1997, pourvoi n° 94-42.050, *Bull.* 1997, V, n° 3.

<sup>20</sup> Soc., 22 mai 1997, pourvoi n° 94-40.297, *Bull.* 1997, V, n° 186, sommaire : « À l'issue de son congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Par suite, en présence du refus de la salariée d'accepter un simple changement dans ses conditions de travail, une cour d'appel, qui a relevé qu'il était de l'intérêt de l'entreprise de conserver au poste anciennement occupé par l'intéressée le salarié qui l'y avait remplacée et que l'employeur avait proposé à la salariée un poste similaire sans modifier un élément essentiel de son contrat de travail, décide, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail, que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ».

<sup>21</sup> Soc., 3 juin 2003, pourvois n° 01-40.376 et 01-43.573, *Bull.* 2003, V, n° 185 : « Vu l'article 1134 du code civil, ensemble l'article L. 121-1 du code du travail ; Mais attendu que la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ; et attendu qu'en l'absence d'une telle clause dans le contrat de Mme X..., la cour d'appel a décidé à bon droit que le changement de localisation intervenu dans le même secteur géographique constituait un simple changement des conditions de travail et non une modification du contrat ; que le moyen n'est pas fondé ». Ces deux arrêts ont été abondamment commentés : par exemple Jean Pelissier, « Clauses informatives et clause contractuelles du contrat de travail », *RJS* 2004, chronique, p. 3 ; Soc., 21 janvier 2004, pourvoi n° 02-12.712, *Bull.* 2004, V, n° 26 ; Soc., 2 avril 2014, pourvoi n° 13-11.922 ; voir l'étude « Variations jurisprudentielles sur le lieu de travail » par Marion Del Sol, à *La semaine juridique sociale*, n° 36, 5 septembre 2006, 1663.

<sup>22</sup> 15 mars 2006, pourvoi n° 02-46.496, *Bull.* 2006, V, n° 102.

<sup>23</sup> M. Bernard Boubli, ancien doyen de la chambre sociale, « Le changement du lieu du travail », *Semaine sociale Lamy* 2005, Chroniques, p. 1209.

<sup>24</sup> Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-43.015, *Bull.* 2004, V, n° 206 : « Lorsqu'un salarié refuse la modification de son contrat de travail, l'employeur doit soit le rétablir dans son emploi, soit tirer les conséquences du refus en engageant la procédure de licenciement » ; Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° 08-44.227, *Bull.* 2010, V, n° 79.

<sup>25</sup> Pourvoi n° 96-40.227, *Bull.* 1998, V, n° 558, sommaire : « Le fait d'affecter un salarié, qui travaillait sur des chantiers, à un atelier fixe, situé dans le même secteur géographique, n'entraîne pas modification du lieu de travail et constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ; dès lors ne caractérise pas une modification du contrat de travail et viole l'article 1134 du code civil une cour d'appel qui condamne un employeur à payer à un salarié licencié en raison de son refus de travailler des indemnités de rupture et des dommages-intérêts, sans constater que le poste de travail auquel il avait été affecté était situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment et de celui où il travaillait ». Pourvoi n° 97-40.576, *Bull.* 1999, V, n° 186 : « Attendu, cependant, que le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si le lieu de travail auquel était affecté M. X... était situé dans un secteur géographique différent de celui où il travaillait précédemment et si, dès lors, le déménagement constituait une modification du contrat de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » ; arrêt commenté par C. Lefranc-Hamoniaux, *La Semaine juridique*, éd. entreprise, 2000-05-18, n° 20, p. 806, par M. Hautefort, « Changement de lieu : la mystérieuse notion de "secteur géographique" », *Jurisprudence Sociale Lamy* 1999, n° 37, p. 7.

un secteur géographique différent, le refus de mutation du salarié n'est pas fautif, mais le licenciement n'est pas nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, les juges du fond devant apprécier le bien-fondé du motif allégué par l'employeur à l'origine de la mutation, personnel ou économique.

Le *Rapport de la Cour de cassation* de 2003, page 259, explique la position de la chambre sociale en ces termes : « [...] aucune disposition légale n'impose de tenir la simple mention du lieu du travail dans un contrat comme ouvrant au salarié un droit contractuel d'y demeurer pendant toute sa vie professionnelle au service du même employeur, de sorte qu'un changement, si minime soit-il, ne pourrait lui être imposé. Et la directive européenne n° 91-533 du 14 octobre 1991, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1993, est d'un faible secours quant à la portée de cette mention dans le contrat puisque, si elle l'impose, il n'en résulte pas pour autant qu'il s'agisse d'une mention substantielle ayant force contractuelle intangible sans commun accord.

Dans un souci de droit, de réalisme et de sécurité juridique, et en tenant compte de la notion de secteur géographique, qui limite le pouvoir de direction de l'employeur quant aux changements de lieux qu'il peut imposer à ses salariés (Soc., 16 décembre 1998, pourvoi n° 96-40.227, Bull. 1998, V, n° 558), la chambre sociale a décidé que « la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ». Ainsi est clairement condamnée l'approche au cas par cas de la portée de la simple mention du lieu du travail dans le contrat sans autre précision. Une telle approche individualiste, dont les paramètres d'appréciation sont insaisissables tant ils peuvent varier à l'infini, serait une source majeure d'insécurité juridique, pour les deux parties, et, ce qui est plus grave dans la conjoncture actuelle, de nature à paralyser des transferts et adaptations de locaux nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise et de l'emploi du plus grand nombre dans le même secteur géographique. L'intérêt collectif du maintien de l'emploi doit être pris en compte car un manichéisme outrancier fondé sur une approche strictement individualiste du contrat ne pourrait qu'avoir des effets pervers s'il était indifférent en termes de coût d'indemnisation des salariés refusant tout changement de leur lieu de travail que ce changement se fasse dans le même secteur géographique ou loin au-delà, voire même à l'étranger.

Et par un arrêt délibéré en 2003, mais rendu le 21 janvier 2004 (arrêt n° 132, pourvoi n° 02-12.712, Bull. 2004, V, n° 26), la chambre sociale, de nouveau dans sa formation plénière, a entendu confirmer cette doctrine dans une affaire où, pour décider qu'il y avait lieu à établissement d'un plan social en raison d'un transfert des locaux d'une entreprise, la cour d'appel s'était fondée sur le seul fait que le lieu initial du travail était mentionné dans les contrats de tous les salariés et qu'il était ainsi contractuellement. Cette confirmation a d'autant plus de force que la cassation a été prononcée partiellement sans renvoi ».

La doctrine n'a pas manqué de critiquer cette position<sup>26</sup> et on peut observer que la chambre sociale n'a pas défini le secteur géographique.

Les juges du fond doivent donc rechercher si le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique, pour conclure à une modification du contrat de travail ou à un simple changement des conditions de travail, et motiver précisément leur décision à partir d'éléments objectifs ; la chambre sociale a refusé de contrôler l'appréciation par les juges du fond de cette identité ou non de secteur géographique par un arrêt rendu en formation plénière le 15 juin 2004 (pourvoi n° 01-44.707), et n'exerce qu'un contrôle léger de motivation des décisions<sup>27</sup>. Les éléments objectifs peuvent être la proximité géographique<sup>28</sup>, la desserte en moyens de transport ou la qualité de l'infrastructure routière<sup>29</sup>, le bassin d'emplois<sup>30</sup>, la zone urbaine, etc, mais non la seule référence à la région Est<sup>31</sup> ; en cas de mutations successives, le secteur géographique s'apprécie au regard du dernier lieu de travail du salarié, et non au regard de l'affectation initiale<sup>32</sup>.

Il est rappelé que, selon la jurisprudence, « la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'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 œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle »<sup>33</sup>.

Gérard Couturier<sup>34</sup> en déduit que « pour déterminer ce qui est partie intégrante du contrat et ce qui lui est extérieur [...], il n'y a plus lieu du tout de se référer à l'intention (supposée) des parties lors de l'embauche [...] en ce qui concerne le lieu du travail, la jurisprudence applique a priori un système présenté comme « objectif », c'est-à-dire tout à fait étranger à l'état d'esprit des parties [...] le contrat est conclu pour s'exécuter dans un

<sup>26</sup> J. Pélessier, au motif que le contrat de travail est un contrat individuel et non collectif, considère qu'il doit être interprété eu égard à la situation des cocontractants (*Mélanges Couvrat* 2001 : « Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail » et « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », *RJS* 1/04) ; F. Favennec-Henry : « Modification du contrat de travail : le glissement de l'objectif vers le subjectif », *RJS*, juin 2003 ; B. Bossu, « Portée de la mention du lieu de travail », *JCP*, éd. S, 2006, 1329.

<sup>27</sup> Soc., 21 décembre 2006, pourvoi n° 05-42979 : « qu'en l'état de ses constatations relatives à la distance séparant les deux sites et à l'augmentation des trajets qui en résultait, la cour d'appel a fait ressortir que le nouveau lieu d'affectation ne relevait pas du même secteur géographique et a pu décider, en conséquence, que le changement d'affectation constituait une modification de son contrat de travail que la salariée n'était pas tenue d'accepter ; que le moyen n'est pas fondé » ; autres exemples : Soc., 29 octobre 2014, pourvoi n° 13-21.192 ; Soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-14.960 ; Soc., 18 janvier 2012, pourvoi n° 10-10.981 ; Soc., 2 février 2011, pourvoi n° 09-43.022 ; Soc., 16 novembre 2010, pourvoi n° 09-423.37.

<sup>28</sup> 8 février 2005, pourvoi n° 02-46.987.

<sup>29</sup> Soc., 27 septembre 2006, pourvoi n° 04-47.005 ; Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-41.763 ; Soc., 12 décembre 2012, pourvoi n° 11-23.762 ; Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-15.139.

<sup>30</sup> Soc., 26 janvier 2011, pourvoi n° 09-40.284 ; Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 12-15.461 (le même bassin d'emploi et le même département).

<sup>31</sup> 8 février 2005, pourvoi n° 02-46.987.

<sup>32</sup> Soc., 3 mai 2006, pourvoi n° 04-41.880, Bull. 2006, V, n° 158.

<sup>33</sup> Soc., 23 février 2005, pourvois n° 03-42.018 et 04-45.463, Bull. 2005, V n° 64, commentés par D. Corrigan-Carsin (*La Semaine juridique*, édition générale, n° 23, 8 juin 2005), par H. Kobina Gaba (*Dalloz* 2005, p. 1678), par M.-C. Haller (*Jurisprudence Sociale Lamy* 2005, 164), et par P. Bouaziz et I. Goulet (*Droit social* 2005, p. 634).

<sup>34</sup> *Revue de droit du travail* 2007, p. 407, Droit des contrats et droit du travail.

« secteur géographique » déterminé [...] Il est vrai que ce système est supplétif et que la contractualisation d'un lieu de travail précis est admise. Mais elle ne l'est qu'à des conditions strictes. Il ne suffit pas que le contrat porte l'indication d'un lieu de travail, il faut qu'il stipule explicitement ».

Le changement de lieu de travail peut en outre faire partie du champ contractuel par l'insertion de clauses de mobilité géographique, l'employeur pouvant avoir besoin de salariés mobiles pour s'adapter à son environnement économique : le salarié accepte par avance toute mutation que rend nécessaire la bonne marche de l'entreprise et la mutation s'imposera le jour venu.

Sur la clause de mobilité

Cette clause est licite *a priori* en ce qu'elle ne constitue qu'une modalité d'exécution du contrat et correspond à un simple changement des conditions de travail, de sorte que le refus par le salarié du nouveau lieu de travail constitue une faute contractuelle susceptible de justifier la mesure de licenciement prise à son encontre. Elle doit concerner seulement le changement du lieu de travail, et non pas celui de la résidence.

Depuis 2006, la Cour de cassation exige, à peine de nullité, que cette clause définisse sa zone géographique d'application<sup>35</sup> ; elle ne peut conférer à l'employeur le droit d'en étendre unilatéralement la portée<sup>36</sup>. À défaut, la clause est inopposable au salarié et tout licenciement consécutif au refus de celui-ci de s'y soumettre est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sauf dans le cas d'une mutation dans le même secteur géographique, conformément aux principes généraux.

Ont été jugées comme nulles ou n'autorisant pas un licenciement pour cause réelle et sérieuse la clause par laquelle une association se réservait le droit de modifier l'affectation de la salariée en fonction de ses nécessités, la clause accordant à l'employeur le droit de modifier le lieu de travail pour des motifs dictés par l'intérêt de la société, la clause prévoyant, sans plus de précision, que « les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement » ; par ailleurs, la clause de mobilité « dans tous les établissements de la société » mais n'ayant « pas expressément énoncé que la mobilité géographique pouvait s'exercer sur les établissements ouverts postérieurement à la signature du contrat » a été cantonnée, pour son application, aux établissements existants à la date de conclusion du contrat<sup>37</sup>.

Toutefois, les fonctions et le secteur d'activité du salarié sont de nature à assouplir la condition de précision exigée<sup>38</sup>.

La clause de mobilité doit être mise en œuvre selon les prévisions des parties, et dans l'intérêt de l'entreprise, sans porter atteinte aux autres éléments contractuels, tels que la réduction de la partie variable ou fixe du salaire, la suppression d'un avantage contractuel, le travail de jour<sup>39</sup> ; la bonne foi de l'employeur étant présumée, c'est au salarié qui refuse le changement de lieu de travail de prouver que la décision a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise<sup>40</sup>.

Le contrôle de la mise en œuvre de la clause de mobilité se fait en tenant compte des répercussions sur la vie personnelle du salarié en cas d'utilisation abusive de la clause ou pour ôter à la faute son caractère de gravité. La seule circonstance que l'employeur n'ait pas commis d'abus dans la mise en œuvre de la clause de mobilité ne caractérise pas la faute grave du salarié qui a refusé de s'y soumettre.

#### 4.1.2. La portée des conventions collectives

La convention ou l'accord collectif est « un acte normatif négocié entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés en vue de fixer en commun les conditions d'emploi et de travail ainsi que les garanties sociales »<sup>41</sup>, qui détermine son champ d'application territorial et professionnel.

La convention visée par le moyen, et dont l'application à l'espèce n'est pas contestée, est la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954, étendue<sup>42</sup> par arrêté du 11 août 1965 (JO du 25 août 1965 avec rectificatif du 10 septembre 1965) et mise à jour

<sup>35</sup> 7 juin 2006, pourvoi n° 04-45.396, *Bull.* 2006, V, n° 241 : « Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Tel n'est pas le cas d'une clause se bornant à indiquer, dans un contrat de travail mentionnant qu'un salarié était affecté à une agence déterminée et rattaché à un établissement également déterminé, que « les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement ». Arrêt commenté par B. Bossu (*La semaine juridique*, édition social, n° 47, 21 novembre 2006) ; Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-45.846, *Bull.* 2006, V, n° 209 ; Soc., 14 octobre 2008, pourvois n° 07-42.352 et n° 06-46.400, *Bull.* 2008, V, n° 191 ; 28 avril 2011, pourvoi n° 09-42.321 ; 9 novembre 2011, pourvoi n° 10-10.320 ; Soc., 3 mai 2012, pourvoi n° 11-10.143.

<sup>36</sup> Soc., 19 mai 2004, pourvoi n° 02-43.252 ; 7 juin 2006, pourvoi n° 04-45.846, *Bull.* 2006, V, n° 209 : « Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée » ; Soc., 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-11.906 et autres, *Bull.* 2014, V, n° 183.

<sup>37</sup> Soc., 14 octobre 2008, pourvoi n° 06-46.400, *Bull.* 2008, V, n° 191 ; Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 97-45.068, *Bull.* 2000, V, n° 206 ; Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-45.396, *Bull.* 2006, V, n° 241 ; Soc., 12 mai 2004, pourvoi n° 02-42.018.

<sup>38</sup> Est valable une clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national pour un consultant chargé des fonctions d'administrateur informatique ou sur le territoire français pour des salariés de la société Euro Cargo Rail en qualité de coordinateurs des opérations France - solution critiquée par le professeur Mouly (« Validité d'une clause de mobilité géographique prévue pour la France entière », *Dr. social* 2014, p. 857) ou encore sur le territoire national et l'étranger pour un salarié chargé de conseil et de formation auprès des banques : Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-28.916 ; 9 juillet 2014, pourvoi n° 13-11.906 et autres, *Bull.* 2014, V, n° 183, 12 juin 2014, pourvoi n° 13-16.179.

<sup>39</sup> Soc., 4 janvier 1996, pourvois n° 92-40.441 et n° 92-40.440, *Bull.* 1996, V, n° 2 ; Soc., 14 octobre 2008, pourvoi n° 07-43.071.

<sup>40</sup> Soc., 23 février 2005, pourvois n° 03-42.018 et n° 04-45.463, *Bull.* 2005, V, n° 64, précité, note 33.

<sup>41</sup> J. Péliissier, A. Supiot et A. Jeammaud, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 24<sup>e</sup> éd., 2008, p. 116 ; A Barège, « Le pouvoir normatif des conventions et accords collectifs », *La semaine juridique*, édition social, n° 46, 11 novembre 2014, 1432 ; articles L. 2211-1 et s. du code du travail.

<sup>42</sup> L'extension, réalisée par arrêté du ministre chargé du travail, consiste à rendre applicable la convention ou l'accord pour l'ensemble des salariés et employeurs compris dans son champ d'application (article L. 2261-15 du code du travail), afin d'éviter les distorsions au sein d'un même secteur d'activité entre les employeurs membres d'un organisme signataire et ceux qui n'adhèrent à aucun syndicat et de favoriser une concurrence loyale.

par accord du 13 juillet 1973 ; le champ d'application professionnel de cette convention résulte actuellement de l'avenant du 11 juin 1979, étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980) consultable sur le site internet Légifrance.

L'avenant du 2 mai 1979, dit « Mensuels », étendu par arrêté du 10 décembre 1979 (JO du 17 janvier 1980), prévoit en son article 3<sup>43</sup>, sous le titre « *Embauchage* » :

« *Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :*

- *l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;*
- *le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé<sup>44</sup> ;*
- *la rémunération réelle ;*
- *l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.*

*Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.*

*Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».*

La cour d'appel de renvoi a analysé cet avenant comme une simple règle processuelle pour résoudre la situation en cas de refus du salarié et elle a retenu que l'employeur était en droit de mettre en œuvre la clause de mobilité des contrats de travail. Ce faisant, elle a interprété la convention litigieuse ; aussi, avant d'évoquer les questions posées par le moyen, apparaît-il nécessaire de procéder à quelques brefs rappels concernant le principe dit de faveur et d'exposer les méthodes d'interprétation des conventions collectives.

La hiérarchie des normes et la primauté de la disposition la plus favorable au salarié

Les normes en droit du travail sont nombreuses et nécessairement hiérarchisées ; certaines lois contiennent des dispositions d'ordre public absolu auxquelles il ne peut pas être dérogé, par opposition à celles d'ordre public relatif ou social, qui concernent les rapports entre les différentes sources au travers de la règle de l'avantage le plus favorable.

La chambre sociale a consacré ce « *principe fondamental de droit du travail* »<sup>45</sup>, qualifié par la doctrine de principe de faveur : il consiste à appliquer, en cas de conflit de normes, sauf ordre public absolu, la plus favorable au salarié ; le Conseil d'État utilise l'expression de « *principe général du droit* »<sup>46</sup>, reprise par le Conseil constitutionnel, qui refuse de le considérer comme un *principe fondamental reconnu par les lois de la République* et ne lui confère donc pas de valeur constitutionnelle, mais qui lui reconnaît la valeur d'un principe fondamental de droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution<sup>47</sup>.

S'agissant des rapports entre conventions collectives et contrats de travail, le principe est contenu dans l'article L. 135-2, devenu L. 2254-1, du code du travail, tel que modifié par la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, rédigé en ces termes : « *lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables* ».

Ainsi, les dispositions conventionnelles plus favorables bénéficient directement aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention ou de l'accord sans qu'il y ait lieu de modifier le contrat de travail<sup>48</sup>, l'accord collectif s'imposant au contrat de travail sans s'y incorporer<sup>49</sup>.

L'appréciation du caractère plus favorable est différente selon les types de sources en conflit ; elle se fait globalement pour l'ensemble du personnel avantage par avantage, seule solution compatible avec la vocation normative de la convention, étant souligné toutefois que les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, de sorte que seule la disposition la plus favorable doit s'appliquer<sup>50</sup>.

Par ailleurs, un salarié ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tire d'une convention collective<sup>51</sup>.

<sup>43</sup> Dans sa rédaction en vigueur du 3 juin 1991, étendue par arrêté du 3 janvier 1992 (JO du 18 janvier 1992), après une précédente modification du 1<sup>er</sup> juillet 1987, les deux modifications concernant la troisième ligne.

<sup>44</sup> Rédaction du 3 juin 1991.

<sup>45</sup> Soc., 17 juillet 1996, pourvoi n° 95-41.313, *Bull.* 1996, V, n° 297 : « *Attendu qu'en vertu du principe fondamental en droit du travail selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l'instant qu'aucune illégalité d'une disposition particulière du statut propre à EDF-GDF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que cette appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public ; que cette comparaison n'implique aucune appréciation sur la légalité du décret précité, puisqu'il s'agit seulement de choisir entre deux textes, également applicables, le plus avantageux pour les salariés* ».

<sup>46</sup> CE, avis, 22 mars 1973, *Dr. ouvrier* 1973, p. 190 ; CE, 8 juillet 1994, n° 105471.

<sup>47</sup> Décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989 ; décision n° 97-388 DC du 20 mars 1997 ; décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003 ; décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, Hiérarchie des normes, Le Conseil constitutionnel et l'embarrassant « principe de faveur, V. Ogier-Bernaud, *Semaine sociale Lamy* 2003, p. 1111.

<sup>48</sup> Soc., 19 novembre 1997, pourvoi n° 95-40.280, *Bull.* 1997, V, n° 386 ; Soc., 1<sup>er</sup> juin 1999, pourvoi n° 96-44.428, *Bull.* 1999, V, n° 248 : « *Mais attendu, d'abord, que les clauses d'un contrat de travail sont inapplicables en présence de dispositions plus favorables d'une convention collective* » ; Soc., 13 novembre 2001, pourvoi n° 99-42.978, *Bull.* 2001, V, n° 340.

<sup>49</sup> M.-L. Morin, conseiller à la chambre sociale, « Le dualisme de la négociation collective à l'épreuve des réformes : validité et loyauté de la négociation, application et interprétation de l'accord », *Droit social* 2008, p. 24.

<sup>50</sup> Soc., 23 novembre 2010, pourvoi n° 09-40.493 ; 20 mai 2009, pourvoi n° 08-41.471 ; 15 février 2012, pourvoi n° 10-27.397.

<sup>51</sup> Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 98-40.085, *Bull.* 2000, V, n° 210 : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'un salarié, tant que son contrat de travail est en cours, ne peut valablement renoncer aux avantages qu'il tire d'un accord collectif, la cour d'appel a violé les articles 4 de l'accord interprofessionnel sur l'indemnisation du chômage partiel et L. 135-2 du code du travail* » ; Soc., 13 novembre 2001, pourvoi n° 99-42.709, *Bull.* 2001, V, n° 344.

### Les règles d'interprétation des conventions collectives

La convention collective présente une double nature, contractuelle au moment de son élaboration, mais normative en ce qu'elle a vocation à s'appliquer à des sujets de droit non considérés comme parties ou représentées à l'accord<sup>52</sup>.

Pierre-Yves Verkindt souligne que, conclue à un moment donné dans des circonstances données, elle s'applique la plupart du temps dans un tout autre contexte juridique, économique ou social, révélant à cette occasion des difficultés d'interprétation jusque-là insoupçonnées<sup>53</sup>.

Pour Marc Moreau, les méthodes traditionnelles s'avèrent dans l'ensemble inadaptées à la nature singulière de ces actes autonomes qui appartiennent à une catégorie juridique *sui generis*<sup>54</sup> ; en effet, les règles du code civil pour l'interprétation des contrats, à savoir les articles 1156 à 1164, ne sont pas pertinentes<sup>55</sup>.

S'agissant de compromis durement négociés entre des partenaires sociaux, souvent non juristes, nombreux et pouvant s'accommoder d'une rédaction imprécise, voire « *d'un flou artistique* »<sup>56</sup>, pour obtenir la signature, la commune intention des parties apparaît difficile à déceler, d'autant que les discussions ne sont pas rendues publiques.

Le raisonnement par comparaison n'apparaît pas judicieux, les partenaires sociaux, différents pour chaque convention, n'ayant pas entendu nécessairement adopter des dispositions strictement identiques, ni leur donner la même portée.

La Cour de cassation refuse toute référence à des considérations d'équité ou à l'esprit de la convention collective.

Elle exerce un contrôle lourd en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives, assurant ainsi une « *unité d'interprétation fondamentale s'agissant de la dimension normative* » de ces textes, ayant une double fonction économique et sociale, la première exigeant « *que les employeurs supportent les mêmes charges* » et la seconde, « *que les salariés bénéficient des mêmes avantages* »<sup>57</sup>.

Il se déduit de la nature du contrôle ainsi exercé comme de la mention, dans le visa des arrêts, uniquement de la convention applicable que les conventions collectives doivent être interprétées comme la loi, dans le respect de la lettre du texte : c'est la première des trois règles d'interprétation en la matière dégagées par Jean-Yves Frouin<sup>58</sup>, étant rappelé qu'il n'y a pas lieu à interprétation de clauses conventionnelles claires et précises.

La deuxième règle consiste à subordonner l'interprétation d'une convention collective à la loi ou à l'interprétation de la loi qui a le même objet et, depuis la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 (articles L. 132-4, devenu L. 2251-1, du code du travail), les conventions collectives ne peuvent pas déroger aux dispositions légales qui revêtent un caractère d'ordre public, ce qui permet d'assurer la cohérence des normes. Jean-Yves Frouin en déduit : « *il semble bien que la conjonction de la règle légale de référence (qui peut changer ou évoluer) et de la règle posée à l'article L. 132-4 du code du travail inspirent au juge une certaine lecture, elle-même évolutive, du texte conventionnel, en méconnaissance parfois d'une intention peut-être différente des partenaires sociaux* », et même, dans certains cas, « *de l'intention peu discutable des partenaires sociaux* ».

Enfin et c'est la troisième règle, « *quand l'exégèse ne renseigne pas sur le sens d'une disposition conventionnelle, quand la loi ou plus largement le dispositif légal ne sont d'aucun secours, le juge applique, comme pour la loi, la méthode dite téléologique ou finaliste et recherche le but, l'objectif social que s'est donné le texte qu'il s'agit d'interpréter.* »

Marie-Laure Morin résume ces règles ainsi : « *le juge interprète donc l'accord comme la loi. La recherche de l'intention des parties n'est qu'un élément subsidiaire, le juge doit d'abord interpréter l'accord collectif à la lumière des règles légales qui ont le même objet ; dans la mesure où l'accord ne peut déroger aux règles d'ordre public, le juge le fait en fonction de la loi applicable à la date de son application, et en fonction de l'objectif social du texte, si l'exégèse ne suffit pas* »<sup>59</sup>.

Comme le rappelait Mme Bellamy au rapport d'un arrêt rendu le 30 novembre 2007 (pourvoi n° 06-45.365, Bull. 2007, Ass. plén., n° 9) par l'assemblée plénière de la Cour de cassation, « *M. Carbonnier donne plusieurs méthodes d'interprétation des lois : la méthode exégétique, où, allant au-delà d'une interprétation littérale et grammaticale du texte, l'interprète doit en trouver le sens en recherchant, notamment dans les travaux préparatoires, quelle était l'intention de son auteur et, à défaut de pouvoir en dégager cette intention, doit opérer par « conjoncture » en recherchant l'esprit de la loi, notion plus vague que l'intention du législateur, en appréciant les conséquences auxquelles conduirait chacune des interprétations en conflit et en tenant compte du fait que les rédacteurs du texte n'ignoraient pas les solutions antérieures ; la méthode téléologique, où l'interprète doit, à l'aide de la formule littérale du texte et du but social poursuivi lors de son élaboration, en rechercher la finalité, notion moins subjective que l'intention ; la méthode historique, ou évolutive, où l'interprète a le droit d'adapter librement le texte aux nécessités sociales de son époque en recherchant ce que serait la pensée de ses auteurs s'ils avaient à légiférer aujourd'hui ; la méthode structuraliste, où l'interprète doit interpréter le texte dans son ensemble en se référant à sa structure, laquelle recèle et révèle l'intention du système ; et la méthode de la libre*

<sup>52</sup> *Lamy négociation collective*, à jour au 30 janvier 2015. Selon J. Barthélémy, le caractère professionnel « *est accru par l'extension qui rend l'accord applicable au sein d'entreprises non adhérentes du groupement patronal signataire ; elle l'est encore davantage par l'élargissement qui permet d'exporter l'accord au-delà du champ de compétence, statutairement défini, de l'organisation patronale, bafouant ainsi le principe de relativité des effets du contrat* ». (« La fin de vie de l'accord collectif », *Semaine sociale Lamy* 2008, n° 1361, supplément)

<sup>53</sup> « L'interprétation des accords collectifs », *Semaine Sociale Lamy* 2008, n° 1361, supplément.

<sup>54</sup> « L'interprétation des conventions collectives : à qui profite le doute ? », *Droit social* 1995, p. 171.

<sup>55</sup> Cf. *Lamy Social* 2014, n° 1135 (difficultés liées à la dualité de la convention collective).

<sup>56</sup> G. Vachet, « L'interprétation des conventions collectives », *La Semaine juridique*, éd. E., n° 45, 5 novembre 1992, 186.

<sup>57</sup> G. Vachet, précité.

<sup>58</sup> « L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail », *RJS* 3/96, p. 137.

<sup>59</sup> Précitée, note 49.

recherche scientifique, où l'interprète doit reconnaître l'existence d'un vide juridique et élaborer une solution, comme le fait le législateur, en s'inspirant de toutes les données historiques, utilitaires, rationnelles, sentimentales d'où peut naître une règle de droit ».

Gérard Vachet écrit, dans une étude publiée le 5 novembre 1992 : « dans leur souci de respecter l'intention des parties, les magistrats prennent le soin de tenir compte de l'état du droit existant au moment de la conclusion de la convention collective et non pas de son application », et suggère aux partenaires sociaux « de tenir compte de la jurisprudence de la chambre sociale au moment de la conclusion de la convention ».

Ce même auteur écrit toutefois en 2014 : « Il semblerait que la Cour de cassation interprète les dispositions conventionnelles en relation avec la loi ou la règle de droit en vigueur au moment de son application. C'est ce qui a conduit les magistrats, après qu'ils eurent qualifié de licenciement la rupture pour maladie professionnelle ou inaptitude du salarié, non seulement à priver d'effet les dispositions conventionnelles qui prévoyaient la faculté pour l'employeur de rompre le contrat sans autre cause que la prolongation de la maladie, l'inaptitude ou longue maladie, mais à accorder l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'elle n'avait pas été exclue par la convention collective dans cette hypothèse, alors même que les partenaires sociaux n'avaient pu envisager ce cas de figure, puisqu'ils s'étaient déterminés sur la base d'une règle de référence qui faisait de la rupture pour inaptitude ou maladie prolongée un cas de rupture pour force majeure non imputable à l'employeur (Soc., 29 novembre 1990, pourvoi n° 87-43.243, Bull. 1990, V, n° 600). En réalité, il semble que les tribunaux tiennent compte de la loi nouvelle dans son interprétation de la norme conventionnelle lorsque l'interprétation antérieure reviendrait à vider les dispositions d'ordre public de la loi nouvelle. Mais on peut se demander si, dans ce cas, il ne serait pas préférable de considérer la clause comme nulle plutôt que de lui donner un sens trop éloigné de celui qu'ont voulu lui donner les parties »<sup>60</sup>.

La loi n° 82-957 du 13 novembre 1982, qui a créé l'article L. 132-17, devenu L. 2232-4 et L. 2232-9, du code du travail, a rendu obligatoire l'instauration, dans les conventions de branches et les accords interprofessionnels, d'une commission mixte paritaire d'interprétation et les partenaires sociaux eux-mêmes peuvent graduer les effets des avis de la commission qu'ils ont instituée, jusqu'à leur donner valeur d'avenants : dans ce cas, ils font corps avec le texte interprété et s'imposent comme tels au juge ultérieurement saisi ; en l'absence de telles dispositions de la convention collective, l'avis de cette commission ne lie pas les juges et son existence n'exclut pas l'éventuel recours aux tribunaux dont la compétence est d'ordre public, le demandeur à l'action n'étant pas obligé de la saisir<sup>61</sup>.

#### 4.1.3. La question posée par les deux premières branches du moyen et les réponses possibles

Pour rappel, l'article 3 de l'avenant dispose :

« Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».

Si l'expression « l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé » n'a pas suscité de difficulté d'interprétation, les parties comme la cour d'appel l'assimilant au lieu de travail notifié dans la lettre d'embauche (ou le contrat de travail), il n'en est pas de même de la suite de l'article 3 « Mensuels », sauf en ce qui concerne la qualification de la rupture du contrat de travail, qui est nécessairement un licenciement.

La préposition « du fait de » dans l'expression « du fait de l'employeur » exprime-t-elle seulement une relation entre la rupture et celui désigné pour en prendre l'initiative ou implique-t-elle un lien de causalité ? Quelle signification convient-il de donner aux mots « et réglée comme telle » ?

En exigeant que l'employeur notifie par écrit au salarié, préalablement, la modification de son lieu de travail et en organisant à l'avance la résolution de la situation en cas de non-acceptation de celle-ci, l'article 3 des « Mensuels » contractualise-t-il « l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé », selon la lettre d'embauche ou le contrat de travail, comme les demandeurs au pourvoi le soutiennent ? Et dans la négative, quelle interprétation donner à cet article ?

Première interprétation possible : le lieu du travail devient, par l'effet de l'article 3 des « Mensuels », un élément du contrat de travail.

Cette interprétation entraîne pour conséquence que :

1. le déplacement du lieu de travail n'est pas un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur, mais une modification du contrat de travail, et cela, quel que soit l'éloignement du nouveau lieu proposé, quelques mètres ou plusieurs kilomètres, dans le même secteur géographique ou non ;

<sup>60</sup> *Juris-Classeur traité travail*, fasc.1-30 et 1-34.

<sup>61</sup> Assemblée plénière, 6 février 1976, pourvoi n° 74-40.223, *Bull.* 1976, Ass. plén. n° 2 ; Soc., 18 juin 1970, pourvoi n° 69-40.331, *Bull.* 1970, V, n° 427. Dans ces deux affaires, la convention créait la commission ; Soc., 11 octobre 1994, pourvoi n° 90-41.818, *Bull.* 1994, V, n° 272 ; Soc., 2 mai 2006, pourvoi n° 04-43.042 ; Soc., 20 janvier 1999, pourvoi n° 96-44.814 ; Soc., 9 juillet 2014, pourvois n° 13-17.670 et n° 13-17.669, *Bull.* 2006, V, n° 191, commenté à la *RJS*, n° 10/14 ; voir également P.-Y. Verkindt, précité, note 53.

2. la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail, disposition moins favorable que la convention, est sans effet ;
3. le salarié est en droit de refuser la modification de son lieu de travail et il n'a pas à justifier d'un motif légitime ;
4. si le salarié refuse la modification du lieu de travail, l'employeur doit soit renoncer à son projet, soit engager une procédure de licenciement ;
5. le seul refus du salarié, qui correspond à l'exercice d'un droit, ne peut à lui seul constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

C'est cette interprétation qui a été retenue par la chambre sociale le 26 septembre 2012<sup>62</sup>, comme elle l'avait déjà fait à propos de conventions collectives comportant des dispositions similaires à l'article 3 litigieux :

- par exemple s'agissant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956, étendue par arrêté du 15 novembre 1956 (JORF 14 décembre 1956) :

Soc., 4 février 2003, pourvoi n° 01-40.384, *Bull.* 2003, V, n° 40 : « *Mais attendu, d'abord, que, selon l'article 31-4 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'embauchage ou du contrat de travail visés au paragraphe 1.b du même article, notamment au cadre géographique de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification et qu'en cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que la cour d'appel a exactement décidé que cette disposition conventionnelle, plus favorable au salarié que la clause de mobilité prévue à son contrat individuel de travail, devait s'appliquer, conformément à l'article L. 135-2 du code du travail ;*

*Et attendu ensuite qu'ayant constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus du salarié d'accepter l'extension de son secteur géographique et que les autres griefs invoqués par l'employeur ne constituaient pas des motifs de rupture, elle a décidé à bon droit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé » ;*

Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-45.388 : la règle de droit (chapeau intérieur) est exprimée de manière sensiblement identique : « *Et attendu, ensuite, que la cour d'appel, d'une part, a constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus de la salariée, au retour d'un congé parental, d'une nouvelle affectation dans un secteur géographique qui ne pouvait être qualifié de similaire et que, d'autre part, les autres griefs invoqués par l'employeur ne constituaient pas des motifs de rupture ; qu'elle a pu décider que la salariée n'avait pas commis de faute et, usant des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du code du travail, elle a décidé que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;*

Soc., 18 octobre 2006, pourvoi n° 05-42.558 : « *Mais attendu, d'abord, que le salarié avait fait valoir que la clause de mobilité contenue dans son contrat de travail était nulle ; que le moyen était ainsi dans le débat et n'a pas été relevé d'office par la cour d'appel ;*

*Et attendu, ensuite, que, selon l'article 31-4 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'embauchage ou du contrat de travail visés au paragraphe 1.b du même article, notamment au cadre géographique de travail, doit faire l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification et qu'en cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que la cour d'appel a exactement décidé que cette disposition conventionnelle, plus favorable au salarié que la clause de mobilité prévue à son contrat de travail, devait s'appliquer, conformément à l'article L. 135-2 du code du travail ; qu'ayant constaté que le contrat avait été rompu à la suite du refus du salarié d'accepter un nouveau secteur géographique et qu'aucun autre grief n'était invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement, elle a décidé à bon droit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ».*

La chambre sociale a ainsi jugé que la stipulation conventionnelle était plus favorable que la clause de mobilité contenue dans un contrat de travail, qui réservait la possibilité pour l'employeur d'étendre ou de réduire les secteurs prospectés ; elle est approuvée par Nathalie Rerolle<sup>63</sup>.

Soc., 19 septembre 2013, pourvoi n° 11-28.657 : « *Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le secteur géographique du salarié avait été modifié, en sorte que la demande de l'intéressé en résiliation de son contrat de travail était nécessairement justifiée au regard des exigences conventionnelles, la cour d'appel a violé le texte susvisé » ;*

- s'agissant de l'ancienne convention collective des industries françaises de produits réfractaires :

Soc., 1<sup>er</sup> février 1994, pourvoi n° 89-42.916 : « *Vu l'article E6 de l'annexe « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » à la convention collective nationale des industries françaises de produits réfractaires du 1<sup>er</sup> juillet 1972, ensemble l'article 1134 du code civil et L. 122-14-4 du code du travail ;*

*Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que la non-acceptation par le collaborateur d'un déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et entraînant un changement de résidence est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ;*

*Attendu que, pour débouter la salariée de ses demandes en paiement d'indemnité de licenciement, de préavis et congés payés afférents, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour l'inobservation de la procédure, la cour d'appel, qui a énoncé que l'article E6 de l'annexe à la convention collective applicable prévoit que « la non-acceptation par le collaborateur du déplacement du lieu de travail est assimilée à une*

<sup>62</sup> Les recherches effectuées n'ont pas permis de trouver de commentaires doctrinaux sur cette décision.

<sup>63</sup> *Jurisprudence sociale Lamy* 2007, n° 208.

rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle », énonce qu'il en est ainsi parce que le changement de lieu où s'exécute le travail est considéré comme une modification substantielle du contrat et qu'elle ne peut être imposée au travailleur, mais qu'il en est tout autrement lorsque ce lieu de travail ne constitue pas pour l'employeur et le salarié un élément essentiel du contrat ; que tel est le cas lorsque les parties ont inséré une clause de mobilité dans le contrat de travail, puisqu'une telle disposition, nullement prohibée par la convention collective, est licite et que, dans cette hypothèse, le refus du salarié d'accepter la mutation proposée met la rupture du contrat à sa charge ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a ajouté aux dispositions de la convention collective une condition qu'elles ne comportaient pas, a violé les textes susvisés ».

On peut noter qu'une convention, aussi ancienne, voire plus, est plus précise : l'article 15 de l'annexe 3 de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport, qui date du 30 mars 1951, reconnaît expressément le droit du salarié de refuser le changement en ce termes : « Sauf spécification expresse de la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord »<sup>64</sup>.

Selon le mémoire ampliatif, la convention collective en cause pose le lieu de travail comme un « élément substantiel du contrat de travail », de sorte que toute modification nécessite l'accord du salarié.

Deuxième interprétation possible : le lieu de travail est effectivement contractualisé par la convention collective, mais, en raison de l'acceptation préalable du salarié, l'employeur peut le modifier unilatéralement, dans les conditions et limites de la clause de mobilité convenue.

Cette interprétation, contraire à la position de la chambre sociale et au principe dit de faveur, entraîne pour conséquence :

1. la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail est valable et le déplacement du lieu de travail dans les limites de celle-ci et dans l'intérêt de l'entreprise est possible ;
2. la cause du licenciement est appréciée selon les règles habituelles.

Troisième interprétation possible, qui est celle retenue par la cour d'appel de renvoi : le lieu de travail n'est pas contractualisé et la convention décrit seulement la procédure applicable pour résoudre le désaccord entre l'employeur et le salarié.

Cette interprétation entraîne pour conséquence :

1. l'indication du lieu de travail dans la lettre d'embauche n'a qu'une valeur informative ;
2. la mention selon laquelle le changement du lieu de travail doit être notifié au salarié ne lui ouvre pas un droit à poursuivre sa prestation dans l'établissement d'exercice du travail initial ;
3. en cas de non-acceptation par le salarié, l'employeur ne peut pas ignorer ce refus et, s'il persiste dans sa décision de changer le lieu de travail, il doit prendre l'initiative d'une procédure de licenciement, sans qu'il soit préjugé des responsabilités encourues ;
4. la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail est applicable ;
5. la cause du licenciement est appréciée selon les règles habituelles ;
6. la convention collective, sur ce point, en raison de l'évolution des règles législatives et de l'état actuel de la jurisprudence, est devenue sans utilité pour les salariés.

Le mémoire en défense soutient cette interprétation ; il affirme que les partenaires sociaux, compte tenu des principes applicables au moment de la conclusion de l'accord, ont seulement voulu garantir aux salariés l'information sur l'établissement de rattachement et, s'il venait à être modifié, empêcher l'employeur de considérer comme démissionnaire le salarié qui, n'acceptant pas la modification du lieu de travail en cours d'exécution du contrat, ne se présente pas sur son nouveau lieu de travail, en l'obligeant à prendre l'initiative du licenciement. Il ajoute que le fait que le bénéfice de ces garanties ait été étendu à l'ensemble des salariés par la jurisprudence ne peut avoir pour effet de donner à l'accord un sens et une portée qu'il n'avait pas, et qu'il n'était pas susceptible d'avoir au moment de sa conclusion.

Le mémoire en défense souligne encore que la disposition conventionnelle :

- n'indique pas que la mention du lieu de travail dans la lettre d'embauche aurait pour effet de le contractualiser, ni que le salarié dispose d'un droit de refuser la modification, ni que l'employeur ne pourrait pas se fonder sur ce refus pour licencier ;
- n'interdit pas aux parties de stipuler une clause de mobilité.

Il est certain qu'interprétée ainsi, la convention collective n'apporterait rien de plus aux salariés que le droit positif actuel.

<sup>64</sup> Cf. Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-43.499, Bull. 2010, V, n° 273 (commenté par N. Gardair-Rerolle, *Jurisprudence sociale Lamy* 2011, n° 293, par L. Sebille, *La semaine juridique*, édition social, n° 7-8, 15 février 2011, 1077 ; observations RJS 2011, n° 98, février, BS 2/11, n° 119 informations du mois) ; Soc., 28 septembre 2011, pourvoi n° 09-71.583 (version techniciens et agents de maîtrise).



Si l'assemblée plénière retient que le lieu du travail n'est pas contractualisé et, par conséquent, rejette les deux premières branches du moyen unique du pourvoi, elle devra examiner la troisième, qui porte sur les conséquences de la non-acceptation par le salarié du déplacement du lieu de travail.

## 4.2. Sur la troisième branche

La loi du 13 juillet 1973 (articles L. 122-14.1 et suivants, devenus L. 1232-1 et suivants du code du travail) a fait du licenciement, qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel (inhérent à la personne du salarié, pour absence de longue durée ou absences répétées, insuffisance professionnelle, inaptitude physique... ou disciplinaire...<sup>65</sup>), ou d'un licenciement pour motif économique, un droit « causé » : les motifs invoqués par l'employeur pour licencier doivent reposer sur une cause réelle - à savoir existante et exacte - et sérieuse, c'est-à-dire revêtant une certaine gravité, rendant impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail. C'est au regard des seuls motifs énoncés dans la lettre de licenciement qu'est apprécié le bien-fondé de celui-ci<sup>66</sup>.

Le licenciement disciplinaire du salarié doit être fondé sur une faute sérieuse<sup>67</sup> ou une faute grave, qui a notamment pour effet de priver le salarié d'indemnités de rupture, ou une faute lourde.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation d'obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat pendant la durée du préavis et peut justifier une mise à pied conservatoire<sup>68</sup>. La charge de la preuve de la faute grave pèse sur l'employeur<sup>69</sup>. Les juges du fond apprécient dans un premier temps la réalité des faits, puis le sérieux du motif invoqué.

La chambre sociale exerce actuellement<sup>70</sup>, en matière de faute grave, un contrôle léger, manifesté par l'expression « *a pu* » dans les arrêts de rejet, en vérifiant si les faits appréciés souverainement par les juges du fond<sup>71</sup> rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

La gravité du manquement retenu est appréciée *in concreto* : sont pris en compte les circonstances, la nature des agissements, le caractère isolé de l'agissement reproché<sup>72</sup>, les éventuels manquements antérieurs, l'existence ou non de mises en garde ou de précédentes sanctions, les conséquences des agissements pour l'employeur ou les autres salariés, l'ancienneté du salarié<sup>73</sup>, les fonctions exercées et le niveau de responsabilité dans l'entreprise, le motif invoqué pour refuser<sup>74</sup>, l'attitude de l'employeur avant la rupture du contrat de travail, qui peut, dans certains cas, expliquer, excuser ou atténuer celle du salarié<sup>75</sup>...

Par un arrêt du 23 février 2005 publié au *Bulletin*<sup>76</sup>, la chambre sociale a posé le principe que « *le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave* », à propos d'un chauffeur poids-lourds qui avait refusé que sa ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne soit changée pour la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse<sup>77</sup>.

Cette formule est, depuis, régulièrement utilisée ; il se déduit de l'emploi des mots à *lui seul* l'exigence de circonstances ou de faits distincts entourant le refus d'accepter le changement des conditions de travail pour que la faute grave puisse être retenue. Pour apprécier ces circonstances aggravantes, il nous est apparu utile de reproduire quelques arrêts récents de la chambre sociale suite à un licenciement fondé sur une faute grave.

### Exemples d'arrêts ne retenant pas la faute grave :

- Soc., 11 mai 2005, pourvoi n° 03-41.753, *Bull.* 2005, V, n° 156 (rejet du pourvoi) : une salariée a refusé sa mutation dans le même secteur géographique après fusion de deux sociétés ; l'employeur a, pendant un certain temps, tenté de maintenir des salariés sur le site initial, mais le projet n'a pas abouti ; l'employeur lui a proposé une mise en préretraite progressive (cf. le rapport) : « *Attendu que la cour d'appel a exactement décidé que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave* » ;

- Soc., 23 janvier 2008, pourvoi n° 07-40.522, *Bull.* 2008, V, n° 19, rendu sur renvoi après cassation : « *Attendu que, pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel relève que le refus exprimé par la salariée d'accepter, au retour de son congé sabbatique et malgré les délais de réflexion qui lui avaient été accordés par l'employeur, son affectation sur le site de Nevers en dépit de la clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail, cause de son licenciement, rendait impossible la poursuite de la relation de travail même*

<sup>65</sup> A. Cristau, « Contrat de travail à durée indéterminée (Rupture - licenciement pour motif personnel - conditions) », *Répertoire Dalloz du droit du travail*, 2015.

<sup>66</sup> Soc., 13 novembre 1991, pourvoi n° 89-40.060.

<sup>67</sup> Une faute légère n'est pas une cause sérieuse de licenciement.

<sup>68</sup> Soc., 26 février 1991, pourvoi n° 88-44.908, *Bull.* 1991, V, n° 97 ; 2 février 2005, pourvoi n° 02-45.748, *Bull.* 2005, V, n° 42.

<sup>69</sup> Soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.204, *Bull.* 2001, V, n° 306 ; Soc., 17 mai 2011, pourvoi n° 10-16.207.

<sup>70</sup> Selon le *Mémento pratique « Social » Francis Lefebvre 2007*, n° 5836, p. 707, elle exerçait « *un contrôle strict en matière de licenciement pour faute grave ou lourde* » ; cf. Soc., 22 mars 2007, pourvoi n° 06-40.438.

<sup>71</sup> Soc., 25 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.493 ; Soc., 25 septembre 2013, pourvoi n° 12-16.168.

<sup>72</sup> Par exemple Soc., 10 novembre 1998, pourvoi n° 96-44.284.

<sup>73</sup> Soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 07-43.863.

<sup>74</sup> Soc., 15 décembre 2004, pourvoi n° 02-44.924, *Bull.* 2004, V, n° 335 : « *Mais attendu que la cour d'appel, après avoir retenu qu'eu égard à ses charges de famille, le refus de Mme X... d'accepter ses changements de ses conditions de travail n'était pas constitutif d'une faute grave, a pu décider que ce refus constituait néanmoins une faute justifiant son licenciement ; que le moyen ne peut être accueilli* ».

<sup>75</sup> Soc., 22 mars 2011, pourvoi n° 09-71.952.

<sup>76</sup> Pourvoi n° 03-42.018, *Bull.* 2005, V, n° 64.

<sup>77</sup> Le salarié avait expressément invoqué, dans ses conclusions, la modification de son contrat de travail, en faisant état de l'incohérence de ses nouvelles conditions de travail, lui imposant de ne pas rentrer chez lui pendant quatre jours et de rouler la nuit du lundi au jeudi.

*pendant la période de préavis en ce que, son précédent poste ayant été pourvu lors de la suspension de son contrat de travail et aucun emploi plus proche de son domicile n'étant disponible, l'employeur n'avait plus la possibilité de la faire travailler, cette situation étant exclusivement imputable à la salariée ;*

*Attendu, cependant, que le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave ;*

*Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la faute grave commise par la salariée, la cour d'appel a violé l'article susvisé » ;*

- Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 07-44.683 (cassation) : « *Attendu que, pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt confirmatif, après avoir relevé que la mention du lieu de travail au contrat avait valeur d'information, que le nouveau lieu de travail se trouvait dans le même secteur géographique que l'ancien et était desservi par les transports en commun avec mise en place par l'employeur d'une navette entre la gare et l'entreprise et que la distance entre le domicile de la salariée et le lieu de travail passait de 7 à 21 km, retient que l'absence de celle-ci à compter du 6 décembre 2004 en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail, malgré une mise en demeure de l'employeur, caractérisait une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;*

*Qu'en statuant ainsi alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ;*

- Soc., 13 janvier 2009, pourvoi n° 06-45.562, Bull. 2009, V, n° 4 : cassation de l'arrêt qui admet la faute grave en retenant, « *d'une part, qu'en l'absence d'horaires expressément mentionnés dans le contrat de travail, le changement d'horaire au sein de la journée constituait un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et, d'autre part, qu'il n'était pas établi qu'en affectant Mme X... à Morangis, la société Y... avait abusé de son pouvoir de mettre en œuvre la clause de mobilité, la salariée ne faisant pas, par ailleurs, état de difficultés particulièrement lourdes au regard de cette nouvelle affectation ; qu'elle en a déduit qu'elle ne pouvait considérer cette nouvelle affectation comme une modification de contrat de travail susceptible d'être refusée ;*

*Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher concrètement, comme il lui était demandé, d'une part, si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte au droit de la salariée, laquelle faisait valoir qu'elle était veuve et élevait seule deux jeunes enfants, à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché et, d'autre part, si la modification des horaires journaliers de travail était compatible avec des obligations familiales impérieuses, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » ;*

- Soc., 13 octobre 2010, pourvoi n° 09-65-986 (cassation) : « *Attendu que, pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt infirmatif retient que, la décision de l'employeur n'entraînant pas de modification du contrat de travail mais des simples conditions de travail de l'intéressée, la persistance dans le refus d'exécuter l'intégralité de ses tâches justifiait le licenciement pour faute grave, caractérisée par l'insubordination réitérée de la salariée ne permettant pas son maintien au sein de l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ;*

Soc., 3 mai 2012, pourvoi n° 10-27.152 (cassation) : « *Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt, après avoir relevé que le nouveau lieu de travail, qui n'était éloigné de l'ancien que de quinze kilomètres, se trouvait, compte tenu de cette faible distance, dans le même secteur géographique que le précédent, retient que l'absence de Mme X... à compter du 11 février 2008 en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail caractérise un abandon de poste constitutif d'une faute grave ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ;*

- Soc., 15 mai 2012, pourvoi n° 10-28.532 (cassation) : « *Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du code du travail ;*

*Attendu que, pour dire que le licenciement de la salariée est justifié par une faute grave, l'arrêt retient que le refus persistant de la salariée de reprendre son travail, alors que la mission qui lui était impartie était conforme aux conditions d'embauche et à l'organisation du travail prévue par le contrat de travail et après que des propositions de recherches de solutions adaptées à sa situation personnelle lui ont été offertes et qu'un avertissement lui a été adressé par l'employeur, caractérise une insubordination manifeste ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ;*

- Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 12-15.461 (cassation) : changement du lieu d'affectation d'un surveillant de magasin, dont le contrat de travail est repris dans le cadre d'un plan de cession faisant suite à une procédure collective, de Forbach à Marly, ces deux villes étant situées à environ 70 km, dans le même bassin géographique d'emploi et dans le même département selon la cour d'appel : « *Attendu que, pour juger le licenciement fondé sur une faute grave, l'arrêt retient que le salarié, qui n'a pas déféré à la mise en demeure adressée par*

*l'employeur de justifier de ses absences à son travail et de respecter son nouveau poste, a eu un comportement d'insubordination constituant une violation de ses obligations contractuelles de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés » ;*

- Soc., 12 mai 2015, pourvoi n° 14-10.408 (cassation) : « *Attendu que, pour dire justifié par une faute grave le licenciement du salarié et le débouter de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que le salarié n'a pas été muté mais détaché pour une période provisoire de six mois, que ce détachement était justifié par l'intérêt de l'entreprise, que les fonctions de chef de chantier exercées par le salarié impliquaient de sa part une certaine mobilité géographique, d'ailleurs rappelée par son contrat de travail dans la clause intitulée « mobilité », et que son refus constitue une violation de ses obligations découlant de son contrat de travail d'une importance telle, compte tenu notamment de la nature de ses fonctions, qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la durée du préavis ;*

*Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».*

On peut relever que, dans ces hypothèses, la chambre sociale juge que l'absence de faute grave n'a pas nécessairement pour effet d'ouvrir droit au paiement de sommes au titre du préavis s'il apparaît, ce qu'il appartient au juge du fond d'examiner, que le refus par le salarié d'exécuter sa prestation le rend responsable de son inexécution et fait obstacle au paiement d'une somme à ce titre (Soc., 28 octobre 2009, pourvoi n° 08-43.123 ; 21 avril 2010, pourvoi n° 09-40.912 ; 30 mai 2013, pourvoi n° 12-16.949)<sup>78</sup>.

#### Exemples d'arrêts récents admettant l'existence d'une faute grave

- Soc., 5 juin 2012, pourvoi n° 11-11.783 : la cour d'appel a retenu que le changement de site des Ulis vers Villabé, distants de 32 km dans le même département de l'Essonne, desservis de façon analogue par des transports urbains et des autoroutes, le temps de transport pour le salarié étant peu rallongé, constitue un changement des conditions de travail et que le licenciement pour faute grave pour abandon injustifié de poste sur les sites ancien et nouveau est fondé : « *Mais attendu qu'après avoir constaté que le transfert du contrat de travail n'avait pas entraîné sa modification, la cour d'appel a pu décider que le refus du salarié de rejoindre son nouveau poste, en dépit d'une mise en demeure de l'employeur, rendait impossible le maintien du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé » ;*

- Soc., 31 octobre 2012, pourvoi n° 11-18.603, s'agissant d'un maçon dont le lieu de prise de fonction a été déplacé de La Tour-du-Pin à la Côte-Saint-André car le premier lieu de dépôt, en raison de sa vétusté, ne pouvait plus être assuré : « *Mais attendu qu'ayant constaté qu'un véhicule avait été mis à la disposition du salarié, qui n'en contestait que la possession, la cour d'appel a pu en déduire que le refus persistant de l'intéressé de rejoindre son poste de travail, malgré la mise en demeure dont il avait fait l'objet, était constitutif d'une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé » ;*

- Soc., 5 décembre 2012, pourvoi n° 11-21.365 : « *Mais attendu qu'ayant exactement retenu que le changement d'affectation de la salariée, dans le même secteur géographique que son lieu de travail précédent, conformément aux stipulations de la clause de mobilité, sans modification de la durée mensuelle du travail, de la rémunération et de la durée d'amplitude journalière stipulée au contrat de travail n'emportait pas modification de son contrat de travail, la cour d'appel a pu en déduire que le refus réitéré de la salariée d'accepter un changement de ses conditions de travail, dont il importait peu qu'elle procède d'une mutation disciplinaire, rendait impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise » ;*

- Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-28.916 : « *Mais attendu qu'ayant relevé que la clause de mobilité claire, licite et précise s'imposait au salarié, qui n'ignorait pas qu'il serait amené, compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité, à s'éloigner de son domicile, la cour d'appel, qui a constaté que la mission qui lui était proposée s'inscrivait dans le cadre de son contrat de travail, a légalement justifié sa décision » ;*

- Soc., 18 décembre 2013, pourvoi n° 12-20.228 : à propos d'un directeur marketing et commercial, lors du transfert de son contrat de travail à une autre société, qui a refusé de renoncer à travailler à son domicile et de rejoindre le siège social : « *Mais attendu qu'ayant retenu, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation de la portée des éléments de preuve, que la fiche de poste dont se prévalait le salarié ne pouvait être considérée comme un avenant à son contrat de travail ou un accord sur son exécution pour partie à son domicile, la cour d'appel a pu décider que le refus réitéré du salarié de travailler au siège de la société était constitutif d'une insubordination et, écartant par là-même une autre cause de licenciement, qu'il était de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave » ;*

- Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-16.179 : « *Mais attendu que la cour d'appel, ayant relevé, d'une part, la spécificité de l'activité de conseil et de formation du salarié auprès des banques, son caractère nécessairement*

<sup>78</sup> La chambre sociale considère que, dans certains cas, l'impossibilité d'exécuter le préavis n'est pas privative de l'indemnité correspondante : 7 juillet 2010, pourvoi n° 09-41.177 ; 23 mars 2011, pourvoi n° 08-45.140 ; 10 mai 2012, pourvoi n° 11-11.916 : « *Qu'en statuant ainsi, alors que, lorsqu'il n'a pas été retenu une faute grave à l'encontre du salarié, son employeur qui l'a licencié à tort sans préavis se trouve débiteur envers lui d'une indemnité compensatrice dont il est tenu de lui verser le montant intégral pour toute la période où il aurait dû l'exécuter, nonobstant son état de maladie au cours de cette période, l'inexécution du préavis n'ayant pas pour cause la maladie du salarié mais la décision de l'employeur de le priver du délai-congé, la cour d'appel a violé le texte susvisé » ; 11 juillet 2012, pourvoi n° 11-11.915 ; 10 mai 2012, pourvoi n° 11-11.916 (pour un salarié malade).*

*international et l'implantation des clientes sur tout le territoire français et dans le monde entier, d'autre part, le refus par le salarié de sa mission, a, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, légalement justifié sa décision » ;*

- Soc., 25 juin 2014, pourvoi n° 12-35.300 : « *Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié pouvait être conduit à travailler au siège social, conformément aux stipulations de son contrat de travail, et qu'il ne s'agissait que d'un déplacement temporaire dont le coût était pris en charge par l'employeur, la cour d'appel a pu décider que le refus opposé par le salarié d'être affecté temporairement au siège de l'entreprise pour y suivre une formation et exercer ses fonctions constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise » ;*

- Soc., 25 juin 2014, pourvoi 12-29.519 : « *Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que les deux postes, celui du magasin du centre ville et celui du magasin d'usine, qui correspondent à la même fiche descriptive et au même positionnement dans la hiérarchie des employés travaillant en magasin, étaient similaires, la cour d'appel a pu en déduire que le changement d'affectation n'emportait pas une diminution des responsabilités de la salariée et ne constituait pas une modification du contrat de travail, mais un changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction ;*

*Et attendu, ensuite, qu'ayant constaté que la salariée avait persisté dans son refus de prendre son poste au magasin d'usine et s'était absentée sans justificatif malgré plusieurs courriers de l'employeur la mettant en demeure et demandant des explications, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement était constitutif d'une faute grave ».*

En l'espèce, la faute grave a été retenue par la cour de renvoi aux motifs propres que :

- les contrats de travail contenaient tous une clause de mobilité géographique dans les limites de la région parisienne ;

- cette clause a été mise en œuvre dans le cadre d'un projet de restructuration interne visant, courant 2007, à transférer, pour une meilleure efficacité commerciale, certains services de Rungis (Val-de-Marne) à Paris (18<sup>e</sup>), les salariés s'abstenant de démontrer une mise en œuvre pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ;

- le délai de prévenance était suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser ;

- les salariés ont persisté dans une attitude d'obstruction consistant jusqu'en mai 2007 à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail de Rungis, nonobstant les tentatives de l'employeur pour leur faire entendre raison durant toute cette période ;

- le refus constant et dans la durée est constitutif d'un manquement fautif à leurs obligations contractuelles, manquement susceptible de recevoir la qualification de faute grave ayant rendu impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail et nécessité leur départ immédiat de l'entreprise sans indemnités, et aux motifs adoptés que « *les salariés n'ont avancé aucune raison légitime pour justifier de leurs refus persistants et réitérés de rejoindre leurs nouvelles affectations, l'absence d'augmentation des salaires en cette occasion constituant un motif inopérant ».*

L'assemblée plénière dira si, au regard des circonstances de faits retenues par la cour d'appel, le refus des salariés d'accepter le changement de leur lieu de travail rendait impossible leur maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

**Nombre de projet(s) préparé(s) : 3.**

# Avis de Mme Courcol-Bouchard

## Avocat général

Le pourvoi qui vous est soumis est relatif à la mise en œuvre de la mobilité géographique de salariés au sein d'une entreprise, que celle-ci soit ou non prévue par une clause du contrat de travail, en présence de dispositions particulières de la convention collective dont relève l'entreprise.

La difficulté, qui a motivé la résistance de la cour d'appel de Paris, tient à l'interprétation qui doit être faite des dispositions de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, ainsi rédigé<sup>1</sup> :

### « Embauchage

Article 3 (en vigueur étendu)

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».

La portée de ces dispositions prête en effet à interprétation : s'agit-il d'interdire à l'employeur toute modification, même limitée, du lieu de travail sans l'accord du salarié, ou n'est-il question que de régler les conséquences du refus du salarié d'accepter cette modification, dans un contexte historique donné ?

Il n'est sans doute pas indifférent que ce pourvoi soit soumis à votre assemblée plénière à l'heure où, devant un taux de chômage préoccupant, le code du travail s'enrichit régulièrement de dispositions relatives au maintien et à la sauvegarde de l'emploi et où la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, traduction législative de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a prévu la possibilité, pour l'employeur, d'engager une négociation collective portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs<sup>2</sup>, ces accords de mobilité interne s'imposant aux contrats de travail en cours.

Après avoir rappelé l'état des faits et de la procédure, nous serons conduits à nous interroger sur les méthodes d'interprétation des conventions collectives et à revenir sur la construction de la jurisprudence relative à la mobilité du salarié, avant de proposer des éléments de réponse au pourvoi.

## 1. Faits et procédure

### 1.1. Les faits

La SAS CARTES ET SERVICES, venue aux droits des sociétés INNOVATRON SERVICES et ATM, devenue Afone Monétiques, relevant de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (étendue par arrêté du 11 août 1965), qui employait plusieurs salariés sur son site de Rungis (94), a décidé de les muter, dans le cadre d'une restructuration interne, dans des locaux sis 14, rue Lincoln à Paris (8<sup>e</sup>).

Les salariés ont été avertis individuellement, par courrier du 13 février 2007, de ce projet, leur mutation devant intervenir à compter du 19 mars 2007, soit plus d'un mois plus tard.

Trois d'entre eux ont refusé de rejoindre ce nouveau lieu de travail, estimant qu'il s'agissait d'une modification d'un élément de leur contrat de travail qui ne pouvait, par application des dispositions de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 (étendu par arrêté du 10 décembre 1979), leur être imposée sans leur accord.

Et ce, alors que leurs contrats de travail contenaient une clause de mobilité géographique dans les limites de la région parisienne ou dans une zone de 15 km autour de la commune de Rungis.

Leur refus persistant, ils ont été licenciés pour faute grave, après mise à pied conservatoire et entretien préalable, par lettres de licenciement du 1<sup>er</sup> juin 2007 rédigées en termes identiques, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis.

Ils ont saisi la juridiction prud'homale de la contestation de leur licenciement.

### 1.2. Les premières décisions au fond

Statuant en départage, le conseil de prud'hommes les a déboutés de leurs demandes aux motifs suivants :

<sup>1</sup> Dans sa rédaction en vigueur du 3 juin 1991, qui correspond, pour ce qui nous intéresse, à la rédaction d'origine.

<sup>2</sup> Articles L. 2242-21 à L. 2242-23 du code du travail.

« Le texte dont les demandeurs se prévalent a seulement pour effet de définir l'imputabilité de la rupture, en cas de refus par le salarié d'un changement de son lieu de travail (qui doit alors faire l'objet d'une procédure de licenciement, sans pouvoir être considéré ou réputé démissionnaire), mais ne peut être raisonnablement compris comme se prononçant à l'avance sur le bien-fondé d'un licenciement intervenu dans de telles circonstances, lequel ne saurait être regardé, ainsi que les salariés le soutiennent, comme nécessairement entaché d'abus ou dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'occurrence, il importe de relever que la mutation refusée par ces derniers (qui au surplus entraînait dans les prévisions de la clause de mobilité figurant dans leurs contrats de travail) correspondait à un simple changement de leurs conditions de travail (étant observé qu'il n'est pas allégué par les intéressés sur d'autres points une modification de leurs contrats de travail), Paris et Rungis se trouvant à l'évidence dans le même secteur géographique, de sorte que la mesure litigieuse relevait incontestablement du pouvoir de direction de l'employeur.

En outre, il doit être estimé que les salariés n'ont en l'espèce avancé aucune raison légitime pour justifier de leurs refus persistants et réitérés de rejoindre leurs nouvelles affectations, l'absence d'augmentation des salaires en cette occasion constituant un motif inopérant.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que la défenderesse s'est prévaluée d'une faute grave pour rompre les contrats de travail des demandeurs ».

Par arrêt confirmatif du 4 mai 2011, la cour d'appel a adopté les motifs des premiers juges, en observant :

« - que si l'article 3 de la convention collective des industries métallurgiques OETAM de la région parisienne prévoit effectivement que le contrat doit préciser notamment l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé, que toute modification de caractère individuel apportée à cet élément doit faire préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite et qu'en cas de refus de modification acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle, ce texte n'a cependant pas pour effet de conférer automatiquement au lieu de travail un caractère contractuel ni de statuer par avance sur le bien-fondé du licenciement consécutif au refus du salarié ;

- qu'en l'espèce, la SAS CARTE ET SERVICES a parfaitement respecté les dispositions de la convention collective en précisant dans le contrat de travail l'établissement dans lequel travaillait chacun des salariés, en leur notifiant individuellement par écrit la modification de ce lieu de travail et en prenant l'initiative de les licencier à la suite de leur refus de rejoindre leur nouveau site ;

- que ces éléments, qui fixent le cadre juridique de la rupture, n'empêchent pas l'appréciation du bien-fondé de cette rupture ;

- qu'en l'espèce, il ressort de chacun des contrats en cause que le lieu de travail des salariés n'était pas contractualisé et n'avait qu'une valeur informative ; que ces contrats précisaient en outre clairement pour M. X... et Mme Y... que leur lieu de travail pouvait être déplacé en n'importe quel endroit de la région parisienne et pour Mme Z... que ce lieu pouvait être déplacé dans un rayon de 15 kilomètres ;

- que le changement de lieu de travail notifié à chacun des salariés de Rungis à Paris est intervenu dans un même secteur géographique bien desservi en moyens de transports ; qu'il ne pouvait donc constituer une modification d'un élément essentiel du contrat de travail, mais un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur ;

- que, dès lors, le refus des salariés de rejoindre leur nouveau site constitue une faute grave justifiant le bien-fondé des trois licenciements ».

### 1.3. L'arrêt de la chambre sociale du 26 septembre 2012

Sur pourvoi des salariés, l'arrêt a été cassé par la chambre sociale, statuant en formation restreinte (pourvoi n° 11-20.452), qui a considéré, sur le moyen unique de cassation, que la cour d'appel avait violé les dispositions de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne et l'article L. 2254-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil.

La chambre sociale a relevé que :

« le contrat de travail des salariés ne contenait pas de stipulation plus favorable et qu'ils n'avaient pas accepté de modification de l'établissement où ils exerçaient leur emploi, ce dont il résulte que la rupture du contrat était imputable à l'employeur ».

### 1.4. L'arrêt de résistance du 11 septembre 2013

La cour d'appel de renvoi a cependant confirmé une nouvelle fois le jugement déboutant les salariés, en considérant que l'avenant du 2 mai 1979 « s'interprète en qu'elle fait obligation à l'employeur, au plus tard à l'expiration de la période d'essai convenue, de confirmer au salarié son engagement au sein de l'entreprise par une "lettre" précisant, entre autres éléments, le lieu de travail, avec le rappel d'une possibilité de "modification" au moyen d'une "notification écrite" faite par l'employeur au salarié qui est libre de ne pas l'accepter, ce qui conduira dans cette hypothèse à se placer sur le terrain d'une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ».

Elle en a déduit :

« - d'une part, que le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ;

- d'autre part, que si la modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé - par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par

«une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle», ce qui signifie seulement que dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique », et que, « Contrairement à ce que prétendent les appelants au nom du principe général de faveur tiré de l'article L. 2254-1 du code du travail, il ne ressort pas de l'article 3 précité la consécration d'"un caractère substantiel du lieu de travail" qui rendrait "nécessairement" sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour motif disciplinaire suite à leur refus ou, autrement exprimé, que le licenciement notifié dans pareil contexte doit être considéré comme "imputable" à l'intimée.

Ce refus constant et dans la durée est constitutif d'un manquement fautif à leurs obligations contractuelles, manquement susceptible de recevoir la qualification de faute grave ayant rendu impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail et nécessité leur départ immédiat de l'entreprise sans indemnités ».

C'est l'arrêt aujourd'hui attaqué selon pourvoi des salariés reposant sur un moyen unique.

## 1.5. Le moyen

Les salariés font grief à l'arrêt attaqué de les avoir, par motifs propres et adoptés, déboutés de l'ensemble de leurs demandes,

« **1° ALORS QUE**, aux termes de l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, il est constant que les exposants, employés de la société Carte et Services, relevant de cette convention collective, ont refusé de rejoindre le nouveau lieu de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; que le licenciement prononcé à leur encontre le 1<sup>er</sup> juin 2007, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, se trouvait dès lors imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en disant le contraire, **la cour d'appel a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil** ;

**2° ALORS QUE**, aux termes de l'article 3 de l'avenant "Mensuels" du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce la cour d'appel a relevé que "d'une part, le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ; d'autre part, que si la modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé - par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par « une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle » ; qu'en considérant néanmoins qu'il s'en déduisait que "dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique", **la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil** ;

**3° ALORS QUE**, à tout le moins, le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fût-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave, justifiant leur licenciement sans caractériser ladite faute grave, **la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail** ».

Ainsi, les deux premières branches du moyen reprochent à l'arrêt de ne pas respecter la décision de la chambre sociale relative à l'interprétation et à la portée de la disposition conventionnelle applicable, tandis que la troisième branche conteste que le refus opposé par les salariés à une modification de leurs conditions de travail soit susceptible de constituer une faute grave.

Nous reviendrons sur les méthodes d'interprétation des conventions collectives, ce qui nous conduira à rappeler comment s'est construite la jurisprudence relative à la mobilité du salarié et dans quel contexte a été signé l'avenant du 2 mai 1979, pour proposer une lecture de cet avenant applicable au litige.

Nous nous interrogerons ensuite sur les conséquences du refus opposé par le salarié à une modification de ses conditions de travail que n'interdirait pas le texte conventionnel.

## 2. Interprétation et portée de la disposition conventionnelle applicable au litige

### 2.1. Interprétation des dispositions d'un texte conventionnel

Il est souvent rappelé que le droit du travail se caractérise par la grande diversité de ses sources, institutionnelles (internationales et nationales) et professionnelles (conventions et accords collectifs de travail).

La convention collective de travail est une « *convention conclue entre un employeur ou un groupement d'employeurs et un ou plusieurs syndicats représentatifs de salariés en vue de déterminer les conditions de travail et de rémunération* ». Lorsqu'elle est étendue par le ministre du travail, elle devient « *la loi de la profession en ce sens qu'elle s'applique, dans le secteur géographique visé, à toutes les entreprises, qu'elles soient ou non représentées par l'organisation patronale qui a signé l'accord* »<sup>3</sup>.

L'article L. 2254-1 du code du travail énonce en effet que :

« *Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables* ».

En cas de concours entre les clauses d'une convention collective et d'un contrat de travail, le principe de faveur conduit à appliquer les stipulations les plus favorables au salarié. Encore faut-il que les dispositions de la convention collective soient claires. Or leur rédaction est parfois approximative, l'obscurité de la formulation pouvant apparaître comme « *une stratégie de la part des partenaires sociaux* »<sup>4</sup>. En effet, « *pour obtenir la signature, les parties à la convention s'entourent d'un flou artistique, espérant que la suite des événements permettra soit de réduire la portée de la clause, s'il s'agit des organisations patronales, soit d'en augmenter la portée, s'il s'agit des organisations de salariés. Dans la négociation, le "non-dit" est tout aussi important que le "dit"* »<sup>5</sup>.

Les litiges imposant qu'il soit procédé à l'interprétation d'une convention collective sont donc nombreux et le professeur Vachet notait, en 1992<sup>6</sup>, que l'assemblée plénière en avait été saisie à quatre reprises entre 1986 et 1990, « *les juridictions du fond ne semblant pas toujours très convaincues par les interprétations données par la Cour de cassation* ». Un examen des affaires plus récemment soumises à l'assemblée plénière révèle cependant sur ce point un certain apaisement, puisque le dernier pourvoi relatif à l'application de conventions collectives examiné en assemblée plénière remonte à 2008<sup>7</sup>.

Dotée d'une « *âme réglementaire dans un corps contractuel* »<sup>8</sup>, la convention collective a un temps été interprétée par la Cour de cassation comme un contrat ordinaire, celle-ci veillant seulement à l'absence de dénaturation par le juge de ses clauses claires et précises. Mais ce contrôle a été abandonné au profit d'un contrôle approfondi, et « *la Cour de cassation contrôle l'interprétation de cette convention, comme elle le fait de la loi* »<sup>9</sup>. La chambre sociale applique désormais aux conventions collectives les règles d'interprétation qu'elle applique à la loi, au seul visa du texte conventionnel en cause<sup>10</sup>.

Cette évolution a été largement approuvée par la doctrine dès lors qu'il en découle « *une unité d'interprétation de la norme collective éminemment souhaitable* »<sup>11</sup>.

Elle conduit à faire primer le texte de la convention sur l'intention de ses signataires. Mais comment procéder quand le texte n'est pas clair ?

L'interprétation d'une convention collective pose une difficulté particulière : pour interpréter la loi, le juge peut rechercher le but poursuivi par le législateur au travers des débats parlementaires. Rien de tel pour guider le juge dans l'interprétation de la convention collective.

Un auteur observait, aux temps révolus où la cour de cassation voyait surtout dans la convention collective un contrat, que, s'agissant du résultat d'un compromis trouvé à un moment donné entre employeurs et salariés, « *dans leur souci de respecter l'intention des parties, les magistrats prennent le soin de tenir compte de l'état du droit existant au moment de la conclusion de la convention collective et non pas de son application* »<sup>12</sup>.

L'article 4 du code civil faisant obligation au juge d'interpréter la loi (ou ici la convention collective de travail) obscure, plusieurs méthodes s'offrent à lui : « *Il ressort de l'examen du droit positif que le juge fait appel, selon les besoins de la cause, à différentes méthodes véhiculant des valeurs différentes, ce qui inscrit son acte d'interprétation entre acte de connaissance et acte de volonté : la méthode historique subjective ou exégétique - respectueuse du principe démocratique -, qui s'attache à retrouver la volonté du législateur telle qu'elle ressort des travaux d'adoption de la loi ; la méthode historique objective - plus soucieuse de stabilité du droit -, qui dégage le sens du texte à partir du contexte dans lequel il a été adopté ; la méthode téléologique - fondée sur la recherche d'efficacité et l'intérêt public -, qui interprète la loi en fonction du but qu'elle poursuit, et la méthode systématique - convaincue de la cohérence de l'ordre juridique -, qui découvre le sens d'un texte particulier en étudiant l'ensemble dans lequel il est inséré* »<sup>13</sup>.

À vrai dire, ces différentes méthodes peuvent souvent se conforter, et rien n'oblige le juge à rétrécir son champ d'analyse lorsqu'il doit interpréter cette « loi » professionnelle qu'est une convention collective, alors même, cela a été souligné, que ses signataires lui ont souvent laissé le champ libre en entretenant un flou plus ou moins volontaire dans sa rédaction.

<sup>3</sup> *Vocabulaire juridique*, association Henri Capitant, par Gérard Cornu, ouvrage précité.

<sup>4</sup> Jean-Yves Frouin, « L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail », *RJS* 1996.

<sup>5</sup> Gérard Vachet, « L'interprétation des conventions collectives », *La Semaine juridique, édition entreprise et affaires*, n° 45, 5 novembre 1992, 186.

<sup>6</sup> Gérard Vachet, « L'interprétation des conventions collectives », article précité.

<sup>7</sup> Arrêt n° 07-42.799 du 24 octobre 2008, *Bull.* 2008, Ass. plén., n° 4, concernant l'application de conventions en concours.

<sup>8</sup> Marc Moreau, « L'interprétation des conventions collectives de travail : à qui profite le doute ? », *Droit social* 1995, p. 171.

<sup>9</sup> Gérard Lyon-Caen, « Doit-on interpréter une convention collective en relation avec la loi en vigueur lors de sa conclusion ? », *JCP* 1989, éd. G, II, 21322, qui vise une jurisprudence résultant d'un arrêt d'assemblée plénière du 6 février 1976.

<sup>10</sup> Par exemple Soc., 26 mai 2010, pourvoi n° 08-40.892 : « *Vu la grille de classification annexée à la convention collective nationale du bricolage du 30 septembre 1991* ».

<sup>11</sup> Jean-Yves Frouin, « L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail », article précité.

<sup>12</sup> Gérard Vachet, « L'interprétation des conventions collectives », article précité.

<sup>13</sup> *JCP civ.*, article 4, par Lycette Condé, « Devoir juridictionnel et droit à la protection juridictionnelle », 38.



Si la recherche de la commune intention des partenaires sociaux ne peut être « *qu'un élément subsidiaire* »<sup>14</sup>, rien n'interdit d'interpréter l'avenant du 2 mai 1979 à la lumière du contexte dans lequel il a été signé et du but poursuivi par ses signataires.

Ce qui ne peut être fait sans rappeler l'évolution de la jurisprudence relative à la mobilité du salarié.

## 2.2. La construction de la jurisprudence relative à la mobilité du salarié

La mobilité professionnelle du salarié est définie par le *Vocabulaire juridique* comme l'« *adaptation aux changements dans la qualification des emplois, rendue nécessaire par le progrès technique et les modifications des structures économiques* »<sup>15</sup>.

Aucune définition de la mobilité géographique n'est proposée, et il faut constater que, jusqu'à la loi du 14 juin 2013, celle-ci n'était guère envisagée par le législateur<sup>16</sup>. Hors licenciement économique, le régime de la modification du contrat de travail résultait du seul article L. 1221-1 du code du travail, qui soumet le contrat de travail « *aux règles du droit commun* », donc aux dispositions de l'article 1134 du code civil :

« *Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.*

*Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.*

*Elles doivent être exécutées de bonne foi* ».

Mais les impératifs de la vie de l'entreprise, « *toujours mobile dans un environnement lui-même mouvant* »<sup>17</sup>, ont conduit la chambre sociale à définir un régime de la modification du contrat de travail s'éloignant du principe civiliste d'intangibilité des conventions.

En signant le contrat de travail, le salarié se place en effet sous l'autorité de l'employeur et accepte qu'il exerce sur lui un pouvoir de direction. « *La modification unilatérale des conditions de travail par l'employeur ne porte pas alors atteinte au principe de la force obligatoire des contrats, puisqu'elle n'est que la conséquence du rapport de subordination dans lequel le travailleur s'est volontairement placé* »<sup>18</sup>.

Il a ainsi été admis que l'employeur avait le droit de modifier unilatéralement le contrat de travail, la jurisprudence, au terme d'une « *casuistique au résultat aléatoire* »<sup>19</sup>, combinant divers critères subjectifs (relatifs notamment aux changements apportés aux conditions de vie du salarié) pour distinguer selon que cette modification était ou non substantielle.

L'employeur n'était considéré comme responsable de la rupture que dans le cas où le juge analysait la modification comme substantielle. Dans le cas contraire, l'employeur était dispensé de toute procédure de licenciement et pouvait prendre acte de la rupture du contrat de travail par le salarié<sup>20</sup>, étant précisé que le silence de ce dernier sur la modification proposée, même substantielle, valait acceptation<sup>21</sup>.

Le salarié qui refusait une mobilité imposée par l'employeur ne pouvait que démissionner (sans indemnités ni ouverture de droits à des allocations de chômage), ou prendre acte de la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire attendre une décision de justice, avec le risque que cette prise d'acte soit analysée comme une démission si la modification n'était pas considérée par le juge comme substantielle.

Et le refus du salarié d'accepter une modification non substantielle de son contrat motivait un licenciement pour faute grave, approuvé par la jurisprudence.

Une modification substantielle ouvrait droit au licenciement, avec cause réelle et sérieuse si la mobilité était jugée justifiée par l'intérêt de l'entreprise, sans cause réelle et sérieuse dans le cas contraire<sup>22</sup>. Ainsi le licenciement intervenu après refus par un représentant salarié de l'augmentation du quota de ventes de pavillons qui lui était imposée est bien « *imputable à l'employeur* », mais a une cause réelle et sérieuse dès lors qu'il s'agit de faire face à « *l'insuffisance des résultats de l'entreprise* ».

Comme le résume le doyen Savatier, qui souligne la distinction à opérer entre initiative et imputabilité de la rupture, « *il ne suffit pas que l'employeur soit l'auteur de la rupture pour être tenu de réparer le préjudice qu'elle cause au travailleur. Une rupture imputable à l'employeur peut avoir des motifs réels et sérieux* »<sup>23</sup>.

### Tel était le droit applicable lors de la signature de l'avenant « Mensuels » à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 2 mai 1979.

C'est avec l'arrêt « **Raquin et Trappiez** »<sup>24</sup> que la chambre sociale a décidé en 1987, au visa de l'article 1134 du code civil, « *que l'acceptation par les salariés de la modification substantielle, qu'ils avaient refusée, du contrat de travail ne pouvait résulter de la poursuite par eux du travail* », et que « *c'était à l'employeur de prendre la responsabilité d'une rupture* ».

<sup>14</sup> Jean-Yves Frouin, « L'interprétation des conventions et accords collectifs de travail », article précité.

<sup>15</sup> *Vocabulaire juridique*, association Henri Capitant, par Gérard Cornu, PUF 1992.

<sup>16</sup> On peut aussi évoquer la loi du 17 mai 2013 qui protège, à l'article L. 1132-3-2 du code du travail, le salarié refusant « *en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité* ».

<sup>17</sup> Jules Verne, *Vingt mille lieues sous les mers*, cité par Jean-Emmanuel Ray dans *La mobilité du salarié*, collection Droit vivant, Wolters Kluwer, 2014.

<sup>18</sup> Jean Savatier, « La modification unilatérale du contrat de travail », *Droit social*, n° 3, mars 1981.

<sup>19</sup> J.-E. Ray, *La mobilité du salarié*, ouvrage précité.

<sup>20</sup> Soc., 1<sup>er</sup> février 1984, pourvoi n° 81-42.223, *Bull.* 1984, V, n° 39.

<sup>21</sup> Soc., 26 janvier 1978, *Bull.* 1978, V, n° 69.

<sup>22</sup> Soc., 2 mars 1978, pourvoi n° 76-40.924, *Bull.* 1978, V, n° 157, et Soc., 22 juin 1978, pourvoi n° 77-40.993, *Bull.* 1978, V, n° 508.

<sup>23</sup> Jean Savatier, « La modification unilatérale du contrat de travail », article précité.

<sup>24</sup> Soc., 8 octobre 1987, pourvoi n° 84-41.902, *Bull.* 1987, V, n° 541.

Cette solution a été confirmée par plusieurs arrêts énonçant que « *l'employeur ne peut, sans l'accord du salarié, modifier substantiellement le contrat individuel de travail et qu'il lui incombe, soit de maintenir les conditions contractuellement convenues, soit de tirer les conséquences du refus opposé par l'intéressé, l'acceptation de celui-ci ne pouvant résulter de la poursuite par lui du travail* »<sup>25</sup>.

A ainsi été posé le principe que **toute modification substantielle du contrat de travail** (il s'agissait en l'espèce d'une réduction de salaire) **nécessitait l'accord exprès du salarié et qu'en cas de désaccord, il appartenait à l'employeur de le licencier**.

Dans ses arrêts du **10 juillet 1996**<sup>26</sup>, la chambre sociale a abandonné la distinction entre modification substantielle et non substantielle du contrat de travail pour opposer « **changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction** » et **modification du contrat de travail**<sup>27</sup>.

Le débat doctrinal s'est alors engagé sur le périmètre de la modification unilatérale des conditions de travail et ce qui constituait le noyau dur du contrat de travail : s'agissant du lieu de travail, qui seul nous intéresse ici, certains ont considéré que si le contrat vise un lieu précis dans lequel devra s'exécuter le travail, ce lieu ne pourra pas être modifié sans l'accord du salarié<sup>28</sup>, d'autres que le lieu de travail ne fait pas partie des éléments essentiels que sont « *une prestation personnelle de travail, une rémunération de cette prestation, un lien de subordination [...]. De ce champ contractuel relèvent, au minimum, la durée du contrat (donc de l'emploi), la nature de l'emploi (qualification du poste, tâches confiées ou attributions reconnues à l'intéressé), le montant et le mode de détermination du salaire. Le temps et le lieu de travail ne semblent appartenir à ce domaine que dans la mesure où leur modification serait de nature à affecter sérieusement les conditions de vie du salarié* »<sup>29</sup>.

Dès le **16 décembre 1996**, la chambre sociale a jugé « *que le fait d'affecter un salarié, qui travaillait sur des chantiers, à un atelier fixe, situé dans le même secteur géographique, n'entraîne pas modification du lieu de travail et constitue un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur* »<sup>30</sup>.

Et elle a ajouté, dans un arrêt du **4 mai 1999**<sup>31</sup>, que « *le changement du lieu de travail doit être apprécié de manière objective* », peu important donc les conséquences de la mutation sur la vie personnelle du salarié dès lors que les lieux de travail successifs se trouvent dans le même secteur géographique.

La chambre sociale, par deux arrêts rendus le **3 juin 2003** et publiés au *Rapport annuel*, a enfin précisé que « **la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu** ».

**Sauf clause expresse du contrat contractualisant le lieu d'exécution du travail, c'est donc le secteur géographique dans lequel se situe ce lieu de travail qui est contractualisé.** Seule l'existence d'une clause de mobilité est alors susceptible de permettre à l'employeur d'imposer au salarié, sous certaines conditions, une mutation au-delà de ce secteur géographique.

Cette construction jurisprudentielle a fait l'objet de critiques doctrinales parfois vives, concernant tant la déqualification de la clause contractuelle fixant le lieu de travail en clause informative ne liant pas l'employeur<sup>32</sup> que la notion de « secteur géographique ». Sur ce dernier point, le doyen Waquet a souligné qu'il appartenait « *aux juges du fond de définir, localement, le secteur géographique en fonction des facilités de communication, des transports existants, des habitudes culturelles, etc. L'expression n'est certes pas la meilleure qui soit, et une autre désignation pourrait être trouvée : bassin d'emploi, agglomération urbaine...* »<sup>33</sup>. Elle paraît cependant désormais stabilisée.

C'est en présence d'une clause de mobilité susceptible d'obliger le salarié à une mutation bien au-delà du secteur géographique que la chambre sociale a réintroduit une appréciation subjective des conséquences de la mise en œuvre de cette clause pour le salarié, par des arrêts rendus au visa de l'article L. 1121-1 du code du travail cassant des arrêts de cour d'appel qui n'avaient pas recherché si cette mise en œuvre ne portait pas une atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché<sup>34</sup>.

En dehors de cette hypothèse, **toute clause de mobilité licite, c'est-à-dire définissant de façon précise sa zone géographique d'application et non susceptible d'être étendue unilatéralement par l'employeur, ne constitue qu'un simple changement des conditions de travail lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi.**

Il n'est pas utile d'en dire davantage dès lors qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que les clauses de mobilité signées par les salariés étaient licites et avaient été mises en œuvre dans le cadre d'une réorganisation des services de l'entreprise en laissant aux salariés un délai de prévenance suffisant.

Il est également constant que la région parisienne constitue un secteur géographique au sein duquel une mutation, même en l'absence de toute clause de mobilité, ne représente qu'un changement des conditions de travail<sup>35</sup>.

<sup>25</sup> Soc., 4 février 1988, pourvoi n° 85-45.000, *Bull.* 1988, V, n° 96.

<sup>26</sup> Soc., 10 juillet 1996, pourvoi n° 93-40.966, *Bull.* 1996, V, n° 278.

<sup>27</sup> Étant précisé que le doyen Waquet définit les conditions de travail comme « *la partie mobile de la sphère contractuelle qui varie en fonction de la gestion choisie par l'employeur* », chronique « Le renouveau du contrat de travail », *RJS*, mai 1999, p. 383.

<sup>28</sup> Philippe Waquet, chronique précitée.

<sup>29</sup> A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, « L'ordonnement des relations de travail », *D.* 1998, chron. p. 359.

<sup>30</sup> Soc., 16 décembre 1998, pourvoi n° 96-40.227, *Bull.* 1998, V, n° 558.

<sup>31</sup> Soc., 4 mai 1999, pourvoi n° 97-40.576, *Bull.* 1999, V, n° 186.

<sup>32</sup> Jean Pélissier, « Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail », chronique *RJS* 2004.

<sup>33</sup> Philippe Waquet, chronique précitée.

<sup>34</sup> Soc., 14 octobre 2008, pourvoi n° 07-40.523, *Bull.* 2008, V, n° 192, et 13 janvier 2009, pourvoi n° 06-45.562, *Bull.* 2009, V, n° 4.

<sup>35</sup> Soc., 20 octobre 1998, pourvoi n° 96-40.757, *Bull.* 1998, V, n° 431, pour un déplacement de Malakoff à Courbevoie, et Soc., 3 mai 2012, pourvoi n° 10-30.869, pour un déplacement de Paris-Montparnasse à Évry, la notion de secteur géographique relevant de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Quelle réponse apporter dès lors aux deux premières branches du moyen ?

### **2.3. Le sens et la portée des dispositions de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne ; proposition de réponse aux deux premières branches du moyen.**

Ce qui est sûr, à la lecture de cet avenant, c'est que le lieu de travail doit être indiqué dans la lettre d'engagement (comme il l'est souvent dans le contrat de travail).

Ce qui l'est moins, ce sont les conséquences du refus par le salarié d'une modification « *de caractère individuel* » du lieu de travail. Il n'est en effet nullement prévu que le salarié doit donner son accord à cette modification pour qu'elle puisse intervenir.

La précision est d'importance si l'on compare ces dispositions avec celles d'autres conventions collectives sur lesquelles la Cour de cassation a eu à se prononcer :

L'article 15 de l'annexe III de la convention collective nationale des transports routiers (du 30 mars 1951) mentionne que :

*« Sauf spécification expresse de la lettre d'embauchage, l'embauchage n'est valable que pour la localité dans laquelle est situé le lieu de travail. Si l'employeur demande à un technicien ou agent de maîtrise de changer d'établissement, l'intéressé a le droit de refuser ce changement si l'établissement est situé dans une localité différente. Si le contrat de travail est alors résilié, il est considéré comme rompu du fait de l'employeur. Si l'intéressé accepte, les conditions du changement sont réglées d'un commun accord ».*

Il y a là pour le salarié un véritable droit au refus, à condition toutefois qu'une clause de mobilité n'ait pas été insérée dans le contrat de travail<sup>36</sup> et qu'il n'y ait pas d'abus dans l'exercice de ce droit<sup>37</sup>.

Son refus, qui correspond à l'exercice d'un droit, ne pourrait donc à lui seul constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement<sup>38</sup>.

S'agissant cependant d'un agent commercial, la chambre sociale, appliquant la même convention collective, a approuvé une cour d'appel qui avait constaté « *que le site de Val-de-Reuil auquel son employeur entendait l'affecter [...] n'était qu'à 20 kilomètres de distance de celui de Saint-Étienne-du-Rouvray ; qu'elle a pu dès lors décider que le changement qui lui était imposé constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur* », étant précisé que le contrat de travail ne contenait aucune stipulation relative au lieu de rattachement du salarié<sup>39</sup> ;

L'article 31, 1<sup>o</sup>, b, et 4<sup>o</sup> de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est relatif aux clauses générales du contrat de travail. Son 1<sup>o</sup>, intitulé « Embauchage », précise (dans sa rédaction initiale) au b :

*« Chaque embauche sera confirmée, par une lettre d'embauche et/ou un contrat de travail signé des deux parties comportant les mentions légales et notamment l'intitulé de l'emploi occupé, le groupe et le niveau de classification, la nature et la durée du contrat, la durée de la période d'essai, le salaire mensuel de l'intéressé correspondant à la durée légale de travail et les autres éléments de rémunération, la durée du travail, s'il y a lieu la clause de non-concurrence, l'établissement auquel est affecté le salarié ou le cadre géographique de travail, ainsi que, le cas échéant, la situation au regard de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, avec la précision de l'article de rattachement (article 36, 4 ou 4 bis) ».*

Son 2<sup>o</sup>, intitulé « Modification du contrat », ajoute que :

*« Toute modification apportée à un des éléments de la lettre d'embauche ou du contrat de travail visés au paragraphe 1<sup>o</sup>, b, du présent article fera l'objet d'une notification écrite préalable explicitant la nature de la modification.*

*Le salarié faisant l'objet d'une telle notification disposera d'un délai d'un mois à compter de la réception de la notification pour faire connaître sa réponse.*

*À défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée ; cette modification fera alors l'objet d'un avenant au contrat de travail.*

*Dans le cas de refus du salarié d'accepter cette modification, et s'il est suivi d'un licenciement par l'employeur, la rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle ».*

La rédaction de cette convention collective peut paraître assez proche de celle de l'avenant du 2 mai 1979, à cela près que la modification envisagée est manifestement substantielle, ce qui explique que le salarié ait un délai de réflexion pour faire connaître sa réponse. Ce qui est en jeu en effet, ce n'est pas un lieu de travail fixe, mais un secteur de prospection, ce qui est susceptible d'influer non seulement sur le trajet à parcourir par le salarié pour accéder à son lieu de travail, mais surtout sur sa rémunération.

En témoignent plusieurs arrêts (rendus en formation restreinte) de la chambre sociale : dans l'un, il s'agissait de l'extension du secteur géographique d'un salarié embauché sous contrat de travail à durée déterminée<sup>40</sup> ; dans un autre, de l'affectation d'une salariée de retour de congé parental « *dans un secteur géographique qui ne*

<sup>36</sup> Soc., 7 décembre 1994, pourvoi n° 91-42.975.

<sup>37</sup> Soc., 6 juin 1985, pourvoi n° 83-40.281, *Bull.* 1985, V, n° 331, où la chambre sociale considère qu'un cadre était fondé à refuser une mutation de Paris à Pantin en soulignant cependant qu'il avait des motifs de refus.

<sup>38</sup> Soc., 19 décembre 2001, pourvoi n° 99-45.683, principe repris dans un arrêt concernant cette convention : Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 08-43.499, *Bull.* 2010, V, n° 273.

<sup>39</sup> Soc., 7 juillet 2004, pourvoi n° 02-43.915.

<sup>40</sup> Soc., 4 février 2003, pourvoi n° 01-40.384, *Bull.* 2003, V, n° 40.

*pouvait être qualifié de similaire* » au secteur d'origine<sup>41</sup> ; dans un troisième, d'un responsable régional engagé pour travailler sur un secteur couvrant 13 départements, dont le secteur avait été ramené à 8, puis 7, puis 5 départements du secteur initial<sup>42</sup>.

Un arrêt beaucoup plus ancien, antérieur à l'accord du 11 mars 1997 qui avait introduit dans la convention collective les dispositions relatives à l'embauchage, concerne un visiteur pharmaceutique en charge d'« *un secteur comprenant les départements de la Seine et de l'Essonne* », licencié pour avoir refusé une mutation en Vendée. La cour d'appel avait considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ne pouvant imposer un changement de résidence.

L'arrêt a été cassé aux motifs que « *la nécessité de la mesure de réorganisation prise par l'employeur n'était pas contestée, qu'aucun détournement de pouvoir n'était relevé à la charge de la société, qui n'avait fait qu'user de la faculté que lui donnait le contrat d'attribuer un autre secteur [...], que le refus de ce salarié de résider dans son nouveau secteur constituait une cause réelle et sérieuse de congédiement, quelles que fussent les raisons de ce refus* »<sup>43</sup>. Ainsi, avant la signature de l'accord, le salarié ne bénéficiait-il d'aucune protection contre la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail. C'est précisément cette absence qu'est venu combler l'accord.

Un arrêt du 14 janvier 1981<sup>44</sup>, qui vise l'ancienne convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics prévoyant que, si une modification du contrat de travail n'est pas acceptée par le salarié, elle équivaut à un licenciement et doit être réglée comme telle, casse l'arrêt d'une cour d'appel qui avait accordé au salarié, licencié pour avoir refusé une mutation, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en énonçant que « *le changement de lieu de travail, expressément prévu par le contrat liant les parties, et la promotion de X... avaient été occasionnés par la réorganisation non contestée de l'entreprise et que c'était le salarié qui avait refusé de continuer à exécuter les obligations auxquelles il s'était engagé* ». Ce qui peut nous éclairer dans cet arrêt, c'est que, alors même que la convention collective prévoyait, en cas de modification non acceptée par le salarié, un licenciement (donc une rupture par l'employeur), ce licenciement pouvait être prononcé pour cause réelle et sérieuse.

**Je suis dès lors d'avis que l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne a eu pour objet, dans le contexte d'une jurisprudence qui faisait peser sur le salarié refusant une modification de son contrat de travail, notamment une mutation géographique, l'initiative de la rupture, de la transférer sur l'employeur : le salarié ne pouvait plus en aucun cas être considéré comme démissionnaire, il avait un droit à être licencié.**

**Cela lui permettait, hors cas de faute grave, de toucher des indemnités de licenciement, mais surtout lui ouvrait droit dans tous les cas aux prestations d'assurance chômage.**

**Mais cela ne lui conférait pas un droit à un licenciement produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'était en réalité le faire bénéficier, dès 1979, du dispositif qui sera consacré par l'arrêt « Raquin » huit ans plus tard.**

Il faut donc admettre que le texte conventionnel se borne désormais à prévoir la procédure qui doit être suivie par l'employeur en cas de modification des éléments figurant sur la lettre d'embauche (procédure qui a d'ailleurs été parfaitement respectée en l'espèce) et ne pas chercher à lui faire dire autre chose par une interprétation de l'expression « *du fait de l'employeur* » qui ne correspond pas à ce qu'entendaient les parties signataires et qui aboutit à figer le lieu de travail (jusqu'à empêcher un déménagement dans une rue voisine).

Le *Rapport annuel* de la cour de cassation de 2003 condamnait d'ailleurs l'« *approche individualiste* » de la portée de la mention du lieu de travail dans le contrat, « *de nature à paralyser des transferts et adaptations de locaux nécessaires au maintien de l'activité de l'entreprise et de l'emploi du plus grand nombre dans le même secteur géographique. L'intérêt collectif du maintien de l'emploi doit être pris en compte car un manichéisme outrancier fondé sur une approche strictement individualiste du contrat ne pourrait qu'avoir des effets pervers s'il était indifférent, en termes de coût d'indemnisation des salariés refusant tout changement de leur lieu de travail, que ce changement se fasse dans le même secteur géographique ou loin au-delà, voire même à l'étranger* ».

Le fait qu'il n'ait pas été trouvé trace de précédents concernant l'application de l'avenant litigieux conforte cette lecture du texte conventionnel et explique que, contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres branches professionnelles, les partenaires sociaux n'aient pas jugé utile de s'engager dans une modification du texte.

En effet, dans leur rédaction actuellement en vigueur, la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 ne prévoit plus que le lieu de travail doit être mentionné au contrat et celle de l'industrie pharmaceutique précise désormais que l'établissement est mentionné « *à titre d'information* » et ne s'intéresse plus qu'aux modifications « *essentielles* » du contrat de travail.

**Je suis dès lors au rejet du pourvoi en ses deux premières branches.**

### **3. Conséquences du refus opposé par le salarié à une modification de ses conditions de travail (troisième branche du moyen)**

#### **3.1. Analyse de la jurisprudence relative à la question ainsi posée**

L'arrêt d'appel rappelle que la lettre de licenciement pour faute grave envoyée aux trois salariés était rédigée dans les termes suivants :

<sup>41</sup> Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-45.388.

<sup>42</sup> Soc., 19 septembre 2013, pourvoi n° 11-28.657.

<sup>43</sup> Soc., 30 mai 1980, pourvoi n° 78-41.623, *Bull.* 1980, V, n° 473.

<sup>44</sup> Soc., 14 janvier 1981, pourvoi n° 79-41.092, *Bull.* 1981, V, n° 27.

« Par lettre du 13 février 2007, nous vous avons informé du transfert de votre poste de travail à notre établissement dans le huitième arrondissement de Paris. À plusieurs reprises, vous nous avez indiqué que vous vous opposiez à ce transfert. Effectivement, vous n'avez pas pris votre poste ce 9 mai 2007, vous présentant volontairement à Rungis. Ce comportement d'opposition est d'autant plus choquant que l'article 5 prévoit expressément une clause de mobilité. En tout état de cause, cette mutation s'opère dans un même secteur géographique et relève en conséquence de notre pouvoir de direction. Ce comportement d'opposition à nos directives et à vos obligations nous contraint à mettre un terme immédiat à votre collaboration ».

La cour d'appel de renvoi, considérant (à juste titre selon mon analyse) que les dispositions de la convention collective ne visaient qu'à obliger l'employeur à prononcer un licenciement « sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique », a constaté :

- « qu'en l'espèce, les contrats de travail des salariés contenaient tous une clause de mobilité géographique dans les limites de la région parisienne » ;

- que cette clause avait été « mise en œuvre par [l'employeur] dans le cadre d'un projet de restructuration interne [...] visant à transférer pour une meilleure efficacité commerciale certains de ses services de Rungis à Paris », ce qui n'était pas contesté ;

- que l'employeur avait « au surplus respecté un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés de s'organiser ».

De l'ensemble de ces constatations elle a pu déduire que la décision de l'employeur de modifier le lieu de travail était justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la mutation géographique ne constituait qu'un changement des conditions de travail des salariés, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, et non une modification de leur contrat de travail.

Mais la cour d'appel, s'intéressant ensuite à l'attitude des salariés, a ajouté que ceux-ci « ont persisté dans une attitude d'obstruction consistant jusqu'en mai 2007 à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail de Rungis, nonobstant les tentatives de l'employeur pour leur faire entendre raison durant toute cette période », pour considérer que « ce refus constant et dans la durée est constitutif d'un manquement fautif à leurs obligations contractuelles, manquement susceptible de recevoir la qualification de faute grave ayant rendu impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail et nécessité leur départ immédiat de l'entreprise sans indemnités ».

Dès lors que, comme nous l'avons vu, la convention collective ne confère pas au salarié un droit au refus de toute modification de la lettre d'engagement, son refus peut être constitutif d'une faute et justifier un licenciement.

Jusqu'à la fin des années 1990, la chambre sociale approuvait les cours d'appel qui qualifiaient de faute grave le seul refus d'un changement des conditions de travail.

Puis, dans son arrêt du 4 juin 1998<sup>45</sup>, la chambre sociale a affirmé que « le refus d'un salarié d'accepter un changement de ses conditions de travail ne constitue pas nécessairement une faute grave », la preuve de la faute grave incombant à l'employeur.

La jurisprudence recherchait au cas par cas l'existence d'un motif légitime, tenant par exemple aux « obligations familiales impérieuses » du salarié, susceptible de faire descendre la faute grave d'un degré<sup>46</sup>.

C'est par un arrêt du 23 février 2005<sup>47</sup> que la chambre sociale a précisé que « le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ».

Elle a confirmé cette jurisprudence, alors même qu'une clause de mobilité était prévue par le contrat de travail, par un arrêt du 23 janvier 2008<sup>48</sup> : « le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave ».

### **Il est désormais constant qu'un tel refus ne constitue pas à lui seul une faute grave.**

La faute grave n'est pas définie par le code du travail, qui n'envisage, en ses articles L. 1234-1 et L. 1234-9, que ses conséquences. La chambre sociale, qui en contrôle la qualification, précise traditionnellement que « la faute visée par ces textes résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis »<sup>49</sup>.

Des arrêts plus récents adoptent une formulation plus ramassée : « la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise »<sup>50</sup>.

La lecture de la jurisprudence de la chambre sociale relative au refus par un salarié d'un changement dans ses conditions de travail permet de proposer une typologie des arrêts<sup>51</sup>, selon qu'ils retiennent ou qu'ils excluent l'existence d'une faute grave :

<sup>45</sup> Soc., 4 juin 1998, pourvois n° 96-41.414 et n° 96-44.415, *Bull.* 1998, V, n° 300.

<sup>46</sup> Soc., 15 décembre 2004, pourvoi n° 02-44.924, *Bull.* 2004, V, n° 335.

<sup>47</sup> Soc., 23 février 2005, pourvoi n° 03-42.018, *Bull.* 2005, V, n° 64.

<sup>48</sup> Soc., 23 janvier 2008, pourvoi n° 07-40.522, *Bull.* 2008, V, n° 19.

<sup>49</sup> Soc., 16 février 1991, pourvoi n° 88-44.908, *Bull.* 1991, V, n° 97.

<sup>50</sup> Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.867, *Bull.* 2007, V, n° 146.

<sup>51</sup> Étant observé que la plupart ont été rendus en formation restreinte et que l'on ne peut exclure quelques arrêts d'espèce.

- les arrêts qui excluent la faute grave pour retenir la cause réelle et sérieuse de licenciement concernent (pour l'essentiel) des salariés « ordinaires », dont les fonctions n'impliquaient pas une particulière mobilité, alors même que leur contrat de travail pouvait comprendre une telle clause<sup>52</sup> ;

- les arrêts qui retiennent la faute grave constatent « *un abandon de poste sur les sites ancien et nouveau* »<sup>53</sup>, relèvent « *qu'un véhicule avait été mis à la disposition du salarié* » récalcitrant (le lieu initial de travail étant rendu inutilisable du fait de sa vétusté)<sup>54</sup>, ou que la salariée « *s'était absentée sans justificatif malgré plusieurs courriers de l'employeur la mettant en demeure et lui demandant des explications* »<sup>55</sup>.

La faute grave est également retenue dans des hypothèses qui ne relèvent en réalité pas de la modification des conditions de travail, mais plutôt du refus d'un déplacement s'inscrivant dans le cadre habituel de l'activité : salarié que ses fonctions de consultant amenaient à s'éloigner de son domicile<sup>56</sup>, ou salarié chargé d'une activité de conseil et de formation auprès des banques ayant un « *caractère nécessairement international* »<sup>57</sup>.

Ces arrêts, rendus dans le prolongement d'un arrêt publié du 11 juillet 2012<sup>58</sup>, « *marquent une rupture avec la jurisprudence antérieure puisqu'ils écartent le régime de la clause de mobilité géographique au profit d'un autre régime, émergent, celui du cadre habituel de l'activité* »<sup>59</sup>.

### 3.2. Proposition de réponse

Il résulte des constatations de la cour d'appel qu'en l'espèce, les salariés n'exerçaient pas de fonctions « nomades », l'une étant assistante administrative, le second, comptable et la troisième, assistante de gestion.

Ce qui, pour la cour d'appel, caractérise la faute grave, c'est leur « *refus constant et dans la durée* » de rejoindre leur nouveau lieu de travail et leur « *attitude d'obstruction consistant jusqu'en mai 2007 à se présenter de manière systématique sur leur ancien lieu de travail de Rungis* ».

En réalité, cette attitude des salariés ne fait que caractériser leur refus, certes obstiné, de la modification des conditions de travail, dont on a vu qu'il ne pouvait, à lui seul, caractériser la faute grave. Et le fait de se présenter sur leur ancien lieu de travail peut s'analyser comme le souci de ne pas se voir reprocher « *un abandon de poste sur les sites ancien et nouveau* »<sup>60</sup>.

Ce refus opposé par les salariés au changement de leurs conditions de travail justifie leur licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais ne constitue pas une faute grave.

**Je suis dès lors d'avis que la cour d'appel n'a pas caractérisé la faute grave reprochée aux salariés et conclus à la cassation de l'arrêt sur la troisième branche du moyen unique du pourvoi.**

J'ajouterai que les salariés sont en revanche responsables de l'inexécution du préavis, qu'ils ont refusé d'exécuter aux nouvelles conditions, de sorte qu'ils ne seront pas fondés à réclamer une indemnité compensatrice de préavis.

L'arrêt de principe du 4 avril 2006<sup>61</sup>, confirmé par des arrêts postérieurs et très récemment le 7 juillet 2015<sup>62</sup>, énonce en effet que « *le refus de la salariée de poursuivre l'exécution du contrat en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rendait la salariée responsable de l'inexécution du préavis qu'elle refusait d'exécuter aux nouvelles conditions* ».

L'employeur ne pourra donc être tenu qu'au paiement de l'indemnité de licenciement.

**Je suis donc, en conclusion, au rejet du pourvoi sur les deux premières branches du moyen et à la cassation sur la troisième branche.**

<sup>52</sup> Il en est ainsi des arrêts Soc. du 23 janvier 2008 (pourvoi n° 07-40.522, *Bull.* 2008, V, n° 19) et du 12 mai 2015 (pourvoi n° 14-10.408), cités au rapport.

<sup>53</sup> Soc., 5 juin 2012, pourvoi n° 11-11.783.

<sup>54</sup> Soc., 31 octobre 2012, pourvoi n° 11-18.603.

<sup>55</sup> Soc., 25 juin 2014, pourvoi n° 12-29.519.

<sup>56</sup> Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-28.916.

<sup>57</sup> Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-16.179.

<sup>58</sup> Soc., 11 juillet 2012, n° 10-30.219, *Bull.* 2012, V, n° 217.

<sup>59</sup> Alexandre Fabre, « Salariés sédentaires vs salariés nomades », *Semaine sociale Lamy*, n° 1633, 2 juin 2014.

<sup>60</sup> Voir note n° 53.

<sup>61</sup> Soc., 4 avril 2006, pourvoi n° 04-43.506, *Bull.* 2006, V, n° 133.

<sup>62</sup> Soc., 7 juillet 2015, pourvoi n° 13-27.998.

## II. - ARRÊTS DES CHAMBRES STATUANT EN MATIÈRE DE QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

N° 337

### *Question prioritaire de constitutionnalité*

Code de la sécurité sociale. - Articles L. 111-1, L. 111-2-1 et L. 111-2-2. - Liberté d'entreprendre. - Liberté contractuelle. - Liberté individuelle. - Précision de la version en vigueur applicable au litige ou à la procédure. - Caractère sérieux. - Défaut. - Non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel.

Attendu qu'affilié au régime d'assurance maladie et maternité des travailleurs non salariés des professions non agricoles en sa qualité de gérant majoritaire d'une société à responsabilité limitée, M. X... a demandé, en février 2010, à la Caisse nationale du régime social des indépendants (la Caisse), sa radiation de ce régime, en raison de la souscription d'une assurance maladie auprès d'un organisme privé ayant son siège en Grande-Bretagne ; que la Caisse lui ayant décerné deux contraintes, le 12 novembre 2010 et le 22 mars 2011, l'intéressé a formé opposition devant une juridiction de sécurité sociale ; qu'il a présenté, devant la Cour de cassation, par un écrit distinct et motivé, une question prioritaire de constitutionnalité ;

Attendu que la question transmise est ainsi rédigée :

« Les articles L. 111-1, L. 111-2-1 et L. 111-2-2 du code de la sécurité sociale sont-ils contraires aux droits et libertés garantis par l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, notamment la liberté d'entreprendre, la liberté contractuelle, la liberté personnelle et, précisément, la liberté personnelle de choix de son assurance ? »

Attendu que les dispositions législatives contestées, dans leur rédaction en vigueur à la date d'exigibilité des cotisations faisant l'objet des contraintes litigieuses, sont applicables au litige ;

Qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Mais attendu que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu que les dispositions critiquées ayant pour objet une mutualisation des risques dans le cadre d'un régime de sécurité sociale fondé sur le principe de solidarité nationale et répondant aux exigences de valeur constitutionnelle qui résultent du onzième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, il ne saurait être sérieusement soutenu qu'elles portent atteinte à la liberté contractuelle, à la liberté d'entreprendre et à la liberté personnelle,

telles qu'elles découlent de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

D'où il suit qu'il n'y a pas lieu de renvoyer la question au Conseil constitutionnel ;

**Par ces motifs :**

DIT N'Y AVOIR LIEU À RENVOYER au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité.

**2° Civ. - 22 octobre 2015.**

*NON-LIEU À RENVOI AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL*

N° 15-16.312. - CA Colmar, 12 février 2015.

Mme Flise, Pt. - Mme Le Fischer, Rap. - M. Grignon-Dumoulin, Av. Gén. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, chron., 1341, spéc. n° 15, note Bertrand Mathieu.*

N° 338

### *Question prioritaire de constitutionnalité*

Code du travail. - Articles L. 2323-83 et L. 2323-86. - Liberté contractuelle. - Interprétation jurisprudentielle constante. - Caractère sérieux. - Défaut. - Non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel.

Attendu que dans le cadre du litige qui l'oppose au comité d'entreprise concernant le versement au titre de sa contribution aux activités sociales et culturelles des sommes économisées sur les activités qu'elle gère directement, la société Clear Channel France soulève la question suivante :

« Les dispositions des articles L. 2323-83 et L. 2323-86 du code du travail, telles qu'elles sont interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation, en ce qu'elles imposent une délégation obligée de l'employeur pour la gestion d'une activité sociale et culturelle, alors même qu'il n'y a pas consenti, ne portent-elles pas atteinte au principe constitutionnellement reconnu de liberté contractuelle garantie par la Constitution et notamment l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ? »

Attendu que les dispositions contestées sont applicables au litige, lequel se rapporte à la détermination de l'assiette de calcul de la contribution de l'employeur aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

Qu'elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Mais attendu, d'abord, que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu que les dispositions contestées ne portent pas atteinte à la liberté contractuelle de l'employeur dès lors que c'est par sa volonté qu'il décide d'agir pour le compte du comité d'entreprise, acceptant ainsi implicitement mais nécessairement un mandat tacite de ce dernier, et demeure libre de cesser à tout moment d'assurer lui-même cette gestion pour le compte d'autrui ;

D'où il suit qu'il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel ;

**Par ces motifs :**

DIT N'Y AVOIR LIEU À RENVOYER au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité.

**Soc. - 29 octobre 2015.**

*NON-LIEU À RENVOI AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL*

N° 15-12.525. - CA Versailles, 21 octobre 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Sabotier, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP de Nervo et Poupet, Av.

N° 339

### *Question prioritaire de constitutionnalité*

Code rural et de la pêche maritime. - Article L. 411-64. - Droit de propriété. - Principe d'égalité. - Caractère sérieux. - Défaut. - Non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel.

Attendu que, saisi par l'EARL du Puit Haut d'une demande en contestation d'un congé délivré par M. X..., le tribunal paritaire des baux ruraux de Troyes a transmis une question prioritaire de constitutionnalité ainsi rédigée :

« L'article L. 411-64 du code rural et de la pêche maritime est-il contraire au droit de propriété tel qu'envisagé aux articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789

*et ledit article L. 411-64 introduit-il une inégalité de traitement injustifiée entre bailleurs ayant consenti un bail rural avec une personne [physique] ou une personne morale ? »*

Attendu que la disposition critiquée, applicable au litige, n'a pas été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel ;

Attendu, d'une part, que la question, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle ;

Et attendu, d'autre part, que la question posée ne présente pas un caractère sérieux, dès lors que, compte tenu des garanties de fond et de procédure, la restriction portée au droit de propriété par la disposition critiquée, qui autorise le bailleur à refuser le renouvellement du bail ou à en limiter la durée pour un preneur ayant atteint l'âge de la retraite, sous réserve de la conservation d'une exploitation de subsistance, n'est pas telle qu'elle dénature le sens et la portée de ce droit et que la différence de traitement, résultant de ce qu'un congé fondé sur l'âge, qui peut être délivré à une personne physique, ne peut l'être à une personne morale, est justifiée par la différence de situation des preneurs et n'est pas incompatible avec la finalité de la loi visant à concilier les intérêts du bailleur et du preneur ;

D'où il suit qu'il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel ;

**Par ces motifs :**

DIT N'Y AVOIR LIEU À RENVOYER au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité.

**3<sup>e</sup> Civ. - 29 octobre 2015.**

*NON-LIEU À RENVOI AU CONSEIL CONSTITUTIONNEL*

N° 15-40.034. - Tribunal paritaire des baux ruraux de Troyes, 31 juillet 2015.

M. Chauvin, Pt. - Mme Dagneaux, Rap. - Mme Guilguet-Pauthe, Av. Gén.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la revue Ann. loyers, décembre 2015, p. 68, note Adeline Céрати-Gauthier.*



### III. - TITRES ET SOMMAIRES D'ARRÊTS

#### ARRÊTS DES CHAMBRES

#### N° 340

### *Abus de l'état d'ignorance ou de faiblesse d'une personne*

Éléments constitutifs. - Constatations suffisantes.

Les violences et la domination exercées sur une victime psychologiquement fragile, dans un contexte qui l'a conduite à remettre l'intégralité de ses biens, caractérisent les pressions graves ou réitérées entraînant un état de sujétion psychologique l'ayant amenée à un acte qui lui est gravement préjudiciable.

**Crim. - 27 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-82.032. - CA Riom, 26 février 2014.

M. Guérin, Pt. - M. Bellenger, Rap. - M. Desportes, Av. Gén. - SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, Av.

#### N° 341

### *Accident de la circulation*

Véhicule terrestre à moteur. - Définition. - Mini-moto circulant sur une route. - Mini-moto munie d'un moteur à propulsion avec faculté d'accélération.

Constitue un véhicule terrestre à moteur au sens de l'article premier de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 et non un simple jouet une mini-moto circulant sur route au moyen d'un moteur à propulsion, avec faculté d'accélération.

**2° Civ. - 22 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE*

N° 14-13.994. - CA Aix-en-Provence, 11 décembre 2013.

Mme Flise, Pt. - Mme Touati, Rap. - M. Lavigne, Av. Gén. - SCP Bouzidi et Bouhanna, SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Rousseau et Tapie, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la RGDA 2015, p. 559, note James Landel.*

#### N° 342

### *1° Appel civil*

Effet dévolutif. - Portée. - Prétentions soumises au premier juge. - Moyens nouveaux. - Recevabilité.

### *2° Propriété littéraire et artistique*

Droit d'auteur. - Distinction avec le droit de propriété corporelle. - Clichés photographiques. - Support matériel. - Propriété. - Preuve. - Caractérisation. - Financement des supports vierges et des frais techniques de développement.

1° Les défenses au fond peuvent être invoquées en tout état de cause et, pour justifier les prétentions qu'elles ont soumises au premier juge, les parties peuvent, en cause d'appel, invoquer des moyens nouveaux.

Viole, dès lors, les articles 72 et 563 du code de procédure civile une cour d'appel qui déclare irrecevable, en application du principe de l'estoppel, le moyen par lequel un éditeur invoque, pour la première fois, la qualité de salarié d'un photographe jusqu'alors qualifié de photographe indépendant.

2° Viole les articles 544 du code civil et L. 111-3 du code de la propriété intellectuelle une cour d'appel qui, pour condamner un éditeur à payer à un photographe des dommages-intérêts en réparation du préjudice patrimonial résultant de la non-restitution des clichés photographiques dont ce dernier est l'auteur, retient que la preuve de l'acquisition des supports transformés par l'intervention du photographe n'est pas rapportée par l'éditeur, alors que, selon ses propres constatations, celui-ci avait financé les supports vierges et les frais techniques de développement, ce dont il résultait qu'il était le propriétaire originaire desdits supports matériels.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE*

N° 14-22.207. - CA Versailles, 19 juin 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Canas, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Hémery et Thomas-Raquin, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, somm., p. 2246, note Pierre Noual. Voir également la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 39, note Soraya Amrani-Mekki.*

#### N° 343

### *Arbitrage*

Convention d'arbitrage. - Domaine d'application. - Détermination. - Cas. - Rupture brutale d'une relation commerciale établie.

Les articles L. 442-6 et D. 442-3 du code de commerce ont pour objet d'adapter les compétences et les procédures judiciaires à la technicité du contentieux des pratiques restrictives de la concurrence, et la circonstance que le premier de ces textes confie au ministre chargé de l'économie et au ministère public

une action autonome aux fins de protection du marché et de la concurrence n'a pas pour effet d'exclure le recours à l'arbitrage pour trancher les litiges nés, entre les opérateurs économiques, de l'application de l'article L. 442-6.

Dès lors, doit être approuvé l'arrêt qui retient que l'action aux fins d'indemnisation du préjudice prétendument résulté de la rupture de relations commerciales n'est pas de celles dont la connaissance est réservée aux juridictions étatiques.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-25.080. - CA Paris, 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Mme Batut, Pt. - M. Hascher, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - SCP Delaporte, Briard et Trichet, SCP Piwnica et Molinié, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, Act., 1228, note Laura Weiller. Voir également le D. 2015, p. 2537, note Nicolas Dissaux, et cette même revue, pan., p. 2530, note Nicolas Dorandeu.*

N° 344

## Assurance (règles générales)

Garantie. - Exclusion. - Faute intentionnelle ou dolosive. - Preuve. - Mise en examen de l'assuré. - Placement sous contrôle judiciaire. - Absence d'influence.

Viole l'article L. 113-1 du code des assurances la cour d'appel qui, pour rejeter les demandes d'un assuré, retient que sa mise en examen pour des infractions intentionnelles et son placement sous contrôle judiciaire sont le fait générateur du dommage, de sorte que l'assureur est bien fondé, même si ces infractions sont contestées, à opposer l'exclusion résultant de sa faute intentionnelle, alors que le seul placement sous contrôle judiciaire de l'assuré à la suite de sa mise en examen, fût-ce pour des infractions intentionnelles, ne permet pas de tenir pour établie une faute intentionnelle ou dolosive de celui-ci.

**2<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

*CASSATION*

N° 14-25.494. - CA Paris, 16 septembre 2014.

Mme Flise, Pt. - Mme Touati, Rap. - M. Lavigne, Av. Gén. - SCP Boutet et Hourdeaux, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la RGDA 2015, p. 552, note Maud Asselain.*

N° 345

## Astreinte (loi du 9 juillet 1991)

Liquidation. - Compétence. - Cour d'appel. - Juge ayant prononcé l'astreinte et s'étant expressément réservé le pouvoir de la liquider. - Cas. - Litige prud'homal.

Ne viole pas l'article L. 131-3 du code des procédures civiles d'exécution la cour d'appel qui, saisie de l'appel du jugement du conseil de prud'hommes devant lequel le salarié avait, conformément à la réserve expresse de l'ordonnance de conciliation, formé une demande de liquidation de l'astreinte, ne fait, en statuant sur cette demande, qu'exercer les pouvoirs qu'elle tient de l'effet dévolutif de l'appel.

**Soc. - 20 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-10.725. - CA Bordeaux, 17 septembre 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Goasguen, Rap. - M. Liffra, Av. Gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. S, II, 1445, note Alexis Bugada. Voir également la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 38, note Vincent Orif.*

N° 346

## Atteinte à l'autorité de l'État

Atteinte à l'administration publique commise par des personnes exerçant une fonction publique. - Manquement au devoir de probité. - Prise illégale d'intérêts. - Éléments constitutifs. - Élément légal. - Personne chargée d'une mission de service public. - Définition. - Personne chargée de l'exploitation des services de fret. - Exclusion.

L'article 18 de la loi d'orientation des transports intérieurs, modifié par la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 transposant les dispositions de la directive 2004/51/CE, puis codifié en 2010 pour devenir l'article L. 2141-1 du code des transports, applicable au moment des faits, a supprimé la référence à la notion de service public pour l'exploitation des services de fret.

Justifie sa décision la cour d'appel qui énonce que le directeur général adjoint de « fret SNCF » ne peut être considéré comme chargé d'une mission de service public au sens de l'article 432-12 du code pénal.

**Crim. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-82.186. - CA Paris, 6 février 2014.

M. Guérin, Pt. - Mme de la Lance, Rap. - M. Bonnet, Av. Gén. - M<sup>e</sup> Carbonnier, SCP Foussard et Froger, Av.

N° 347

## Avocat

Honoraires. - Contestation. - Procédure. - Domaine d'application. - Avocat étranger. - Avocat mandaté par un avocat français pour le compte de son client. - Article 10 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971. - Frais.

Les honoraires d'avocats étrangers, mandatés pour le compte de son client par un avocat français, constituent pour ce dernier des frais au sens de l'article 10 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971, soumis à l'appréciation du juge de l'honoraire en l'absence de convention.

En conséquence, c'est à bon droit que, pour fixer les honoraires en l'absence de convention, le premier président d'une cour d'appel a pris en considération les interventions ponctuelles d'avocats étrangers auxquels l'avocat français avait eu recours pour le compte de son client.

**2<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-24.103. - CA Paris, 27 mai 2014.

Mme Flise, Pt. - Mme Isola, Rap. - M. Lavigne, Av. Gén. - SCP Spinosi et Sureau, SCP Piwnica et Molinié, Av.

N° 348

## Avocat

Responsabilité. - Faute. - Caractérisation. - Défaut. - Applications diverses. - Omission d'invoquer un moyen de défense inopérant.

Un avocat n'engage pas sa responsabilité professionnelle en ne soulevant pas un moyen de défense inopérant.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

*CASSATION SANS RENVOI*

N° 14-24.616. - CA Toulouse, 10 mars 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Wallon, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, Av.

N° 349

## Bail (règles générales)

Droit au bail. - Local servant à l'habitation des époux. - Caractère commun. - Effets. - Cotitularité du bail. - Limite. - Date de transcription du jugement de divorce. - Portée. - Conditions. - Détermination.

La transcription du jugement de divorce qui a attribué le droit au bail du logement familial à l'un des époux mettant fin à la cotitularité du bail, tant légale que conventionnelle, l'époux auquel n'a pas été attribué le droit au bail n'est plus titulaire du bail à compter de cette date même s'il n'a pas donné congé.

### 3<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.

REJET

N° 14-23.726. - CA Paris, 26 juin 2014.

M. Chauvin, Pt. - Mme Collomp, Rap. - M. Sturlèse, Av. Gén. - SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Bouzidi et Bouhanna, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, Act., 1200, note Christelle Coutant-Lapalus. Voir également le D. 2015, somm., p. 2182, note Yves Rouquet, et la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 5, note Stéphane Piédelièvre.*

### Note sous 3<sup>e</sup> Civ., 22 octobre 2015, n° 349 ci-dessus

En principe, la cotitularité du bail résulte de la volonté des parties et se traduit par l'indication des locataires dans le contrat.

Par exception à ce principe, le législateur a instauré une cotitularité légale pour les couples mariés (qui s'applique également, depuis la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové, aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité s'ils en font la demande conjointement) : afin de mettre les époux à l'abri des conséquences, sur leur logement, d'une crise conjugale survenant au cours du mariage, l'article 1751, alinéa premier, du code civil prévoit que le droit au bail du local qui leur sert effectivement d'habitation est, même si le bail a été conclu avant le mariage, réputé appartenir à l'un et à l'autre. Celui des époux qui n'a pas conclu le bail acquiert ainsi automatiquement la qualité de locataire par l'effet du mariage.

Il en résulte que seul l'accord des deux époux est de nature à mettre fin au bail et le congé donné par l'un des époux seulement n'est pas opposable à l'autre (3<sup>e</sup> Civ., 19 juin 2002, pourvoi n° 01-00.652, *Bull.* 2002, III, n° 140). Réciproquement, si l'existence du conjoint a été portée à la connaissance du bailleur (article 9-1 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986), ce dernier doit adresser à chacun des époux tous les actes, quels qu'ils soient, relatifs au bail, notamment le congé (3<sup>e</sup> Civ., 10 mai 1989, pourvoi n° 88-10.363, *Bull.* 1989, III, n° 103) ou encore la proposition d'un nouveau contrat (3<sup>e</sup> Civ., 18 mars 1992, pourvoi n° 90-13.759, *Bull.* 1992, III, n° 92), faute de quoi ces actes sont inopposables au conjoint auquel ils n'ont pas été notifiés (3<sup>e</sup> Civ., 27 janvier 1993, pourvoi n° 90-21.933, *Bull.* 1993, n° 11). Les deux époux sont tenus solidairement au paiement des loyers, qui constituent une dette ménagère, en application de l'article 220 du code civil.

La cotitularité légale prend fin lors de la transcription du jugement de divorce sur les registres de l'état civil (3<sup>e</sup> Civ., 2 février 2000, pourvoi n° 97-18.924, *Bull.* 2000, III, n° 18).

Mais qu'en est-il de la cotitularité conventionnelle ? La transcription du jugement de divorce, qui met fin à la cotitularité légale, met-elle automatiquement fin à la cotitularité conventionnelle résultant, le cas échéant, de la mention des deux époux en qualité de preneurs dans le contrat de bail ?

Telle était la question posée dans une affaire où deux ex-époux, dont le jugement de divorce avait été transcrit sur les registres de l'état civil en 1998, étaient assignés en paiement de loyers échus en 2010 et 2011, le bailleur estimant que l'époux, qui avait quitté les lieux en 1997, restait tenu au paiement des loyers échus postérieurement à la transcription du jugement de divorce dans la mesure où il était cosignataire du contrat de bail et où il n'avait pas donné congé.

Il a été déjà jugé que l'ex-époux cosignataire du contrat demeure, bien que la jouissance du domicile conjugal ait été attribuée à l'épouse par l'ordonnance de non-conciliation, titulaire du droit au bail en vertu du contrat s'il n'a jamais donné congé au bailleur, en dépit du divorce intervenu (3<sup>e</sup> Civ., 1<sup>er</sup> avril 2009, pourvoi n° 08-15.929, *Bull.* 2009, III, n° 72).

Mais est-ce toujours le cas ?

Tout dépend du contenu du jugement de divorce.

En effet, l'article 1751, alinéa 2, du code civil dispose qu'en cas de divorce ou de séparation de corps, le droit au bail peut être attribué à l'un des époux par la juridiction saisie.

Tel était le cas en l'espèce puisque, à la différence de la situation ayant donné lieu à l'arrêt précité du 1<sup>er</sup> avril 2009, où seule l'ordonnance de non-conciliation avait attribué la jouissance du domicile conjugal à l'épouse, sans que le jugement de divorce n'ait quant à lui prévu aucune disposition concernant le bail, le droit au bail avait été ici attribué à l'épouse par la convention homologuée par le jugement de divorce.

Or, dans cette hypothèse, l'autre époux perd, à compter de la transcription du jugement de divorce, tout droit sur le bail. Il ne peut plus lui-même prétendre à aucun droit sur le contrat de bail, dont il cesse d'être titulaire, et rien ne peut plus lui être réclamé à ce titre, notamment le paiement des loyers.

Cette disposition du jugement met donc fin, non seulement à la cotitularité légale, au même titre que toute décision de divorce régulièrement transcrite, mais également à la cotitularité conventionnelle.

La demande en paiement de loyers échus postérieurement à la transcription du jugement de divorce dirigée contre celui des époux qui ne s'est pas vu attribuer le droit au bail par le jugement de divorce ne peut donc plus, même s'il n'a pas donné congé, être accueillie.

Il est vrai que cette solution est exorbitante du droit commun et constitue une exception au principe de l'intangibilité du contrat de bail, dont le contenu se trouve ainsi modifié sans l'accord des parties : le bailleur n'a plus qu'un seul locataire auquel il peut demander le paiement des loyers ; l'époux qui ne se voit pas attribuer le droit au bail perd tout droit sur un contrat qu'il avait pourtant signé, tandis que l'autre répond désormais seul du paiement des loyers et des obligations du bail à l'égard du bailleur.

Mais, à défaut, l'attribution du droit au bail par le jugement de divorce n'aurait aucun sens ni aucun intérêt.

Cela conduit la doctrine à recommander, lorsque le bail initial a été conclu avec les deux époux, la rédaction d'un nouveau contrat ou l'élaboration d'un avenant au contrat initial afin d'éviter toute difficulté si une procédure judiciaire devait être ultérieurement engagée, notamment en raison d'un impayé de loyer (S. Thouret, « Les incidences de la procédure de divorce sur le bail à usage d'habitation », *Procédures*, n° 4, avril 2000, chr. 5).

À tout le moins, il apparaît utile, dans une telle hypothèse, d'informer le bailleur du divorce intervenu et de la décision relative au droit au bail afin qu'il ait connaissance de la modification du contrat qui en découle et du fait qu'il n'a désormais plus qu'un seul preneur.

N° 350

## Bail commercial

Cession. - Rapports entre le cédant et le cessionnaire. - Condition suspensive. - Clause subordonnant la cession à la signature d'un nouveau bail. - Validité.

La clause d'un contrat de cession de bail commercial selon laquelle la cession est subordonnée à la réalisation d'une condition suspensive tenant à la signature d'un nouveau bail entre le cessionnaire et le bailleur porte sur un élément essentiel du contrat et doit donc être réputée non écrite en application de l'article 1168 du code civil.

**3<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**  
CASSATION

N° 14-20.096. - CA Nîmes, 24 avril 2014.

M. Chauvin, Pt. - Mme Andrich, Rap. - M. Sturlèse, Av. Gén. - M<sup>e</sup> Le Prado, SCP Lévis, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, p. 2478, note Nicolas Dissaux. Voir également le JCP 2015, éd. E, II, 1620, note Bastien Brignon.*

N° 351

## Circulation routière

Vitesse. - Excès. - Locataire du véhicule redevable pécuniairement. - Conditions. - Certificat d'immatriculation. - Mention. - Locataire. - Preuve. - Service d'immatriculation des véhicules. - Caractère suffisant.

42  
• Il résulte des articles L. 121-3 et L. 121-2 du code de la route que le ministère public peut poursuivre directement, en tant que pécuniairement redevable de l'amende encourue pour vitesse excessive, le locataire mentionné sur le certificat d'immatriculation du véhicule contrôlé, dont les informations sont reprises officiellement par le service d'immatriculation des véhicules.

**Crim. - 27 octobre 2015.**  
REJET

N° 14-87.307. - Juridiction de proximité d'Aulnay-sous-Bois, 19 septembre 2014.

M. Guérin, Pt. - Mme Farrenq-Nési, Rap. - M. Desportes, Av. Gén. - SCP Thouin-Palat et Boucard, Av.

N° 352

## Conflit de lois

Contrats. - Contrat de travail. - Loi applicable. - Loi choisie par les parties. - Limites. - Dispositions impératives de la loi applicable par défaut.

Aux termes de l'article 6, § 1, de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, dans le contrat de travail, le choix par les parties de la loi applicable ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable, à défaut de choix, en vertu du paragraphe 2 du présent article. Il résulte des dispositions de l'article 3, § 3, de la Convention de Rome que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat. Il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement.

Viole ce texte une cour d'appel qui, pour dire la loi belge applicable au contrat de travail, retient qu'il apparaît de l'appréciation globale des dispositions de la loi belge régissant les contrats de travail que la possibilité pour l'employeur de rompre le contrat aux torts du salarié et sans indemnités de rupture en cas d'abandon de poste

est encadrée par des conditions de forme, notamment de mise en demeure, et de fond, en ce que l'employeur supportera la charge de prouver le caractère gravement fautif de l'attitude du salarié excluant la possibilité de poursuivre la relation contractuelle, alors que la cour d'appel avait retenu par ailleurs qu'à défaut de choix de la loi belge, le contrat de travail présentait des liens plus étroits avec la France qu'avec la Belgique et qu'il aurait dû ressortir à l'application de la loi française, et qu'en l'absence en droit belge de l'obligation pour l'employeur de procéder à un entretien préalable lors de la prise d'acte par ce dernier de la rupture du contrat de travail aux torts du salarié, la loi française était plus favorable.

**Soc. - 28 octobre 2015.**  
CASSATION PARTIELLE

N° 14-16.269. - CA Reims, 5 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Huglo, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Av.

N° 353

## Construction immobilière

Immeuble rénové. - Vente. - Professionnel de la commercialisation de programmes immobiliers d'investissement. - Responsabilité. - Obligation de conseil. - Manquement. - Caractérisation. - Effets. - Préjudice ayant un lien direct avec la faute.

Justifie sa décision la cour d'appel qui, ayant retenu que la société, intermédiaire spécialisé, ne pouvait ignorer la différence entre les travaux d'amélioration, admis par l'article 31 du code général des impôts, et les travaux de reconstruction, non éligibles aux déductions fiscales, que ces travaux ne pouvaient être commencés avant la fin de la commercialisation et la création d'un syndicat de copropriété, qu'elle savait, par l'étude préalable, que les travaux étaient importants par rapport au coût d'acquisition et qu'elle aurait dû attirer l'attention des acquéreurs sur le délai nécessaire à la mise en location et l'impossibilité de déduire la majorité des travaux réalisés lors de cette opération immobilière, a pu déduire que la société avait commis une faute délictuelle envers les acquéreurs en lien direct avec le préjudice constitué par l'échec de la défiscalisation qui leur était proposée.

**3<sup>e</sup> Civ. - 29 octobre 2015.**  
REJET

N° 14-17.469. - CA Aix-en-Provence, 11 février 2014.

M. Chauvin, Pt. - M. Jardel, Rap. - SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, M<sup>e</sup> Le Prado, Av.

N° 354

## Contrat de travail, durée déterminée

Qualification donnée au contrat. - Demande de requalification. - Requalification par le juge. - Effets. - Requalification de la rupture en licenciement. - Portée.

Le juge qui requalifie la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée doit rechercher si la lettre de rupture des relations contractuelles vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture énoncés constituent des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse.

Viole l'article L. 1232-6 du code du travail l'arrêt qui, dans le cas d'une notification de la fin de la relation de travail par courriel dont le salarié ne contestait pas en avoir pris connaissance, retient qu'eu égard à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, la rupture s'analyse, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les motifs énoncés dans ce courriel, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Soc. - 20 octobre 2015.**  
CASSATION PARTIELLE

N° 14-23.712. - CA Versailles, 2 juillet 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Ludet, Rap. - M. Liffra, Av. Gén. - SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la revue Dr. soc. 2015, p. 1028, note Jean Mouly.*

N° 355

**Contrat de travail, exécution**

Employeur. - Modification dans la situation juridique de l'employeur. - Transfert partiel d'entreprise. - Salarié protégé compris dans le transfert. - Autorisation de l'inspecteur du travail. - Domaine d'application.

La recodification du code du travail étant, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant, les salariés ayant demandé l'organisation des élections de délégués du personnel, et dont la demande a été reprise par une organisation syndicale, tels que visés par l'alinéa 8 de l'article L. 425-1 du code du travail en vigueur au jour de la recodification, ne peuvent être compris dans un transfert partiel d'entreprise qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail sollicitée quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert.

**Soc. - 28 octobre 2015.**  
CASSATION

N° 14-12.598. - CA Rennes, 18 décembre 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Reygner, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle et Hannotin, Av.

N° 356

**Contrat de travail, rupture**

Imputabilité. - Départ à la retraite. - Manifestation de volonté clairement exprimée. - Défaut. - Circonstances antérieures ou contemporaines du départ à la retraite le rendant équivoque. - Appréciation. - Office du juge. - Portée.

Le départ à la retraite du salarié est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. Lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de son départ à la retraite, remet en cause celui-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de son départ qu'à la date à laquelle il a été décidé, celui-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'un départ volontaire à la retraite.

Viole dès lors les articles L. 1231-1 et L. 1237-9 du code du travail la cour d'appel qui déboute le salarié de sa demande de requalification de son départ en retraite en prise d'acte de la rupture alors qu'elle avait constaté que l'intéressé avait, préalablement à ce départ, saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail en invoquant divers manquements imputables à son employeur, ce qui caractérise l'existence d'un différend rendant le départ en retraite équivoque.

**Soc. - 20 octobre 2015.**  
CASSATION PARTIELLE

N° 14-17.473. - CA Aix-en-Provence, 14 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Liffra, Av. Gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Spinosi et Sureau, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. S, Act., n° 417.*

N° 357

**Contrat de travail, rupture**

Licenciement. - Cause. - Cause réelle et sérieuse. - Appréciation. - Motifs invoqués par l'employeur. - Lettre émanant du conseil du salarié. - Imputabilité au salarié. - Exclusion. - Portée.

Viole l'article L. 1232-1 du code du travail la cour d'appel qui se fonde sur le contenu d'une lettre rédigée et signée par le conseil du salarié pour dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.

**Soc. - 20 octobre 2015.**  
CASSATION PARTIELLE

N° 14-17.624. - CA Poitiers, 19 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Brinet, Rap. - M. Beau, Av. Gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, Av.

N° 358

**Contrat de travail, rupture**

Licenciement. - Cause. - Cause réelle et sérieuse. - Faute du salarié. - Faute lourde. - Définition.

La faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise (arrêt n° 1, pourvoi n° 14-11.291, et arrêt n° 2, pourvoi n° 14-11.801).

**Soc. - 22 octobre 2015.**  
CASSATION PARTIELLE

**Arrêt n° 1 :**

N° 14-11.291. - CA Bordeaux, 26 novembre 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Corbel, Rap. - Mme Robert, Av. Gén. - SCP Thouin-Palat et Boucard, M<sup>e</sup> Ricard, Av.

**Arrêt n° 2 :**

N° 14-11.801. - CA Lyon, 5 décembre 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Corbel, Rap. - Mme Robert, Av. Gén. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Rousseau et Tapie, Av.

*Un commentaire de ces deux décisions est paru au JCP 2015, éd. S, Act., n° 416. Voir également le JCP 2015, éd. G, Act., 1242, note Danielle Corrigan-Carsin.*

N° 359

**1° Contrat de travail, rupture**

Licenciement. - Licenciement disciplinaire. - Formalités préalables. - Formalités prévues par des dispositions conventionnelles ou un règlement intérieur. - Garantie de fond. - Violation. - Défaut. - Conditions. - Portée.

**2° Contrat de travail, rupture**

Licenciement. - Licenciement disciplinaire. - Formalités préalables. - Formalités prévues par des dispositions conventionnelles ou un règlement intérieur. - Garantie de fond. - Violation. - Défaut. - Conditions. - Portée.

### 3<sup>o</sup> Énergie

Électricité. - Électricité de France. - Personnel. - Statut. - Sanction disciplinaire. - Avis. - Commission secondaire. - Composition. - Présidence. - Président ayant aussi la qualité de victime. - Participation aux délibérations. - Prohibition. - Portée.

1<sup>o</sup> Le non-respect des obligations imposées, d'une part, par les paragraphes 23144 et 2313 de la circulaire PERS 846 au rapporteur désigné au sein de la commission secondaire et, d'autre part, par le paragraphe 2321 de la même circulaire concernant les délais de convocation des membres de la commission secondaire ainsi que les délais de communication de l'exposé établi par le rapporteur ne constituent pas la violation d'une garantie de fond, sauf si ces irrégularités ont eu pour effet de priver le salarié de la possibilité d'assurer utilement sa défense devant cet organisme.

2<sup>o</sup> Le non-respect du délai statutaire de notification à l'intéressé, après examen de son recours interne, de la décision de confirmer ou d'infirmar la sanction prononcée, prévu par le paragraphe 3113 de la circulaire PERS 846, ne constitue pas la violation d'une garantie de fond, sauf si cette irrégularité a eu pour effet de priver le salarié de l'exercice de ses droits.

3<sup>o</sup> Si le paragraphe 631.1 de la circulaire PERS 845 impose de choisir le président de la commission secondaire au sein même des représentants de la direction de l'unité à laquelle appartient le salarié dont la sanction est envisagée, le paragraphe 2321 de la circulaire PERS 846 interdit aux agents qui se sont trouvés mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant la commission secondaire de prendre part aux débats et aux délibérations de cette commission.

Ayant constaté que le directeur de l'unité à laquelle appartenait l'agent dont la sanction était envisagée avait été l'une des victimes des agissements qui étaient reprochés à l'intéressé, la cour d'appel en a exactement déduit que la présidence de la commission secondaire avait été organisée conformément aux exigences statutaires.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 13-28.831. - CA Paris, 31 octobre 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Mariette, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén. - SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Sevaux et Mathonnet, Av.

### N° 360

#### Contrat de travail, rupture

Licenciement économique. - Licenciement collectif. - Plan de sauvegarde de l'emploi. - Contenu. - Indemnités. - Indemnité complémentaire de licenciement. - Indemnité plafonnée. - Différence de traitement. - Justification. - Raisons objectives et pertinentes. - Caractérisation. - Portée.

Justifie sa décision au regard du principe de l'égalité de traitement une cour d'appel qui, ayant constaté que l'indemnité complémentaire de licenciement avait bénéficié à tous les salariés compte tenu de leur âge et de leur ancienneté, retient que son plafonnement forfaitaire reposait sur la volonté de l'employeur de privilégier les salariés percevant de bas salaires et reposait dès lors sur des raisons objectives et pertinentes.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-16.115. - CA Paris, 20 février 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Chauvet, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Spinosi et Sureau, SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, Av.

### N° 361

#### 1<sup>o</sup> Contrat de travail, rupture

Licenciement économique. - Licenciement collectif. - Plan de sauvegarde de l'emploi. - Contenu. - Plan de reclassement. - Indications. - Nature. - Détermination. - Portée.

#### 2<sup>o</sup> Statut collectif du travail

Conventions et accords collectifs. - Conventions diverses. - Convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953. - Article 14, § 2. - Licenciement économique. - Reclassement. - Saisine de l'organisation professionnelle de l'employeur. - Nécessité. - Conditions. - Détermination.

1<sup>o</sup> Les recherches de postes disponibles dans les sociétés du groupe auquel appartient l'employeur qui envisage un licenciement économique collectif n'ont pas à être assorties du profil personnalisé des salariés concernés pour l'établissement du plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, ce dernier devant seulement préciser le nombre, la nature, la localisation, le statut et la rémunération des emplois disponibles au sein du groupe.

2<sup>o</sup> Les procédures conventionnelles de reclassement externe prévues aux articles 14, § 2, de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 et 3, § 2, de l'avenant du 23 juin 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi ne sont mises en œuvre qu'au cas où l'entreprise ne peut satisfaire à l'obligation de reclassement interne.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-17.712, 14-17.713, 14-17.716, 14-17.717, 14-17.720 et 14-17.721. - CA Dijon, 20 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Depelley, Rap. - M. Richard de La Tour, Av. Gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. S, Act., n° 430.*

### N° 362

#### Contrat de travail, rupture

Licenciement économique. - Licenciement collectif. - Plan de sauvegarde de l'emploi. - Modification. - Consultation des représentants du personnel. - Défaut. - Portée.

Est irrecevable la demande d'un salarié fondée sur l'absence de cause réelle et sérieuse de la convention de rupture d'un commun accord de son contrat de travail intervenue dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, suivant les modalités prévues au plan de sauvegarde de l'emploi modifié au cours de la procédure de consultation des institutions représentatives du personnel par l'ajout d'une mesure de départ volontaire avec un dispositif de cessation anticipée d'activité, l'irrégularité affectant la procédure de consultation du comité d'entreprise sur cette modification ouvrant seulement droit à la réparation du préjudice subi à ce titre en application de l'article L. 1235-12 du code du travail.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE*

N° 14-16.519. - CA Versailles, 6 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Depelley, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Piwnica et Molinié, SCP Richard, Av.

N° 363

## Convention européenne des droits de l'homme

Article 8. - Respect du domicile. - Atteinte. - Caractérisation. - Défaut. - Cas. - Expulsion sans délai des occupants d'un campement représentant un danger pour la sécurité des familles et des usagers du boulevard périphérique situé à proximité.

Justifie légalement sa décision au regard des droits fondamentaux protégés par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales la cour d'appel qui retient que la nécessité de prévenir un dommage imminent, caractérisé par un danger pour la sécurité des familles occupant un campement irrégulier et des usagers du boulevard périphérique situé à proximité, exige l'expulsion sans délai des occupants du campement.

**3<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

REJET

N° 14-11.776 et 14-21.515. - CA Paris, 23 avril 2013.

M. Chauvin, Pt. - Mme Meano, Rap. - M. Sturlèse, Av. Gén. - SCP Delvolvé, SCP Foussard et Froger, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, Act., 1199, note Christian Laporte. Voir également le D. 2015, somm., p. 2181.*

**Note sous 3<sup>e</sup> Civ., 22 octobre 2015, n° 363 ci-dessus,  
et 3<sup>e</sup> Civ., 17 décembre 2015, pourvoi n° 14-22.095  
(à paraître)**

Par ces deux arrêts, la troisième chambre civile de la Cour de cassation, prenant acte de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, ouvre la voie au contrôle de proportionnalité des mesures ordonnées en référé au regard du droit fondamental au respect de la vie privée et familiale et du domicile.

L'article 809, alinéa premier, du code de procédure civile dispose que le juge des référés peut toujours, « *même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite* ».

Selon une jurisprudence constante, la Cour de cassation laisse le juge des référés décider souverainement des mesures de nature à mettre fin au trouble ou à prévenir le dommage. Le juge procède ainsi à une appréciation de la mesure la mieux appropriée à l'objectif poursuivi et consistant à mettre un terme à la situation litigieuse tout en compromettant le moins possible les droits ou intérêts de chacune des parties. Il s'agit là d'une application du principe de proportionnalité, inhérente à la mission du juge des référés, qui permet à celui-ci d'apprécier les intérêts contradictoires en présence et de déterminer si la mesure sollicitée est nécessaire à la préservation des droits du demandeur ou si elle peut nuire irrémédiablement à ceux du défendeur.

Toutefois, en matière d'atteinte au droit de propriété, la Cour rappelle régulièrement que le juge des référés a le devoir de faire cesser l'occupation irrégulière d'un lieu privé lorsqu'il constate l'existence d'un trouble manifestement illicite (3<sup>e</sup> Civ., 22 mars 1983, pourvoi n° 81-14.547, *Bull.* 1983, III, n° 83 ; 1<sup>re</sup> Civ., 25 janvier 2005, pourvoi n° 00-17.233 ; 2<sup>e</sup> Civ., 7 juin 2007, pourvoi n° 07-10.601, *Bull.* 2007, II, n° 146).

Ces dernières années, sous l'influence de la jurisprudence européenne, la troisième chambre civile a été invitée à effectuer elle-même ou à imposer aux juges du fond d'effectuer un contrôle de proportionnalité entre des droits fondamentaux.

En particulier, ont été invoqués, pour contrebalancer l'atteinte portée à un droit de propriété ou à une réglementation d'urbanisme, les droits garantis par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, aux termes duquel « *toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui* ».

De tels moyens avaient jusqu'à présent été écartés par la troisième chambre civile, notamment parce qu'ils étaient nouveaux, mélangés de fait et de droit et donc irrecevables (voir, très récemment, 3<sup>e</sup> Civ., 28 janvier 2015, pourvoi n° 13-24.364, ou 3<sup>e</sup> Civ., 8 octobre 2015, pourvoi n° 14-18.865).

En outre, la troisième chambre civile approuvait avec constance les arrêts retenant que l'occupation irrégulière d'une propriété privée, tout comme l'installation irrégulière, sur un terrain soumis à des règles d'urbanisme, de caravanes ou ouvrages servant d'habitation, étaient constitutives d'un trouble manifestement illicite. Les termes de ses arrêts englobaient, dans une même approbation, la mesure d'expulsion ou d'enlèvement des ouvrages irréguliers ordonnée par les juges pour mettre fin au trouble manifestement illicite.

Dans un arrêt du 3 mars 2010 (3<sup>e</sup> Civ., 3 mars 2010, pourvoi n° 08-21.911, *Bull.* 2010, III, n° 54), la troisième chambre civile a ainsi retenu que l'installation de caravanes constituant l'habitat permanent du propriétaire du terrain d'assiette, sans autorisation préalable, sur un terrain situé en zone non constructible du plan d'occupation des sols et en zone rouge du plan de prévention des risques d'inondation constituait un trouble manifestement illicite et que l'enlèvement des caravanes ne violait pas l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

De même, la deuxième chambre civile a-t-elle jugé qu'ayant relevé que des personnes occupaient irrégulièrement un terrain, la cour d'appel en avait déduit à bon droit que leur maintien sans droit ni titre dans les lieux était constitutif d'un trouble qui, en dépit du droit au logement qu'ils revendiquaient, avait un caractère manifestement illicite, auquel elle avait mis un terme en ordonnant leur expulsion (2<sup>e</sup> Civ., 2 février 2012, pourvoi n° 11-14.729).

Inversement, la troisième chambre civile a cassé un arrêt qui, pour écarter l'existence même d'un trouble manifestement illicite et rejeter la demande d'une société d'HLM tendant à l'expulsion de « *squatters* », avait retenu que ceux-ci, justifiant de leur situation précaire et indigne, avaient pour unique but de revendiquer un logement décent et que seul le juge du fond avait le pouvoir d'opérer un contrôle de proportionnalité entre les droits respectifs en cause (3<sup>e</sup> Civ., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-16.088, *Bull.* 2010, III, n° 19).

Mais, dans les arrêts du 22 octobre et du 17 décembre 2015 ici commentés, l'existence d'un trouble manifestement illicite n'était pas contestée devant la Cour. Seules les mesures ordonnées pour y mettre fin faisaient l'objet de la revendication d'un contrôle de proportionnalité au regard du droit au respect de la vie privée et familiale et du domicile.

Le moyen ne pouvait, en outre, être considéré comme nouveau, puisqu'ayant été invoqué par les parties devant les cours d'appel qui avaient expressément écarté ces droits fondamentaux.

Les pourvois invitaient donc la Cour à infléchir sa jurisprudence, en considération de l'arrêt rendu le 17 octobre 2013 par la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH, arrêt du 17 octobre 2013, Winterstein et autres c/ France, n° 27013/07), qui, dans la lignée de la jurisprudence Yordanova et autres

c/ Bulgarie (CEDH, décision du 24 avril 2012, n° 25446/06), avait, depuis, condamné la France pour violation de l'article 8 de la Convention.

La requête à l'origine de l'affaire Winterstein examinée par la Cour européenne avait été déposée par l'association ATD Quart-Monde et par des personnes appartenant à la communauté des gens du voyage, lesquelles, installées depuis de très nombreuses années dans des caravanes ou cabanes situées sur un terrain d'une commune de la région parisienne, avaient été condamnées à évacuer tous véhicules et caravanes et à enlever toutes constructions du terrain qu'ils occupaient, au motif qu'elles avaient enfreint le plan d'occupation des sols (POS).

La Cour européenne des droits de l'homme a considéré que l'obligation d'évacuer le terrain et d'enlever toutes constructions constituait une ingérence dans leur droit au respect de leur vie privée et familiale et de leur domicile ; que, si cette ingérence était légale et visait le but légitime que constitue la défense des droits d'autrui par le biais de la défense de l'environnement, elle ne pouvait être regardée comme « *nécessaire dans une société démocratique* » au sens de l'article 8 de la Convention et que les juridictions internes avaient accordé une importance prépondérante à la non-conformité de la présence des requérants au POS, sans la mettre en balance avec les arguments invoqués par les requérants, notamment l'ancienneté de leur occupation, la tolérance de la commune pendant de nombreuses années et le fait que la vie en caravane faisait partie intégrante de l'identité des gens du voyage.

La Cour européenne des droits de l'homme en a conclu qu'il y avait eu violation de l'article 8 de la Convention, dans la mesure où les requérants n'avaient pas bénéficié d'un examen de la proportionnalité de l'ingérence conforme aux exigences de ce texte.

46 • Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 22 octobre 2015, la ville de Paris, invoquant l'installation illicite de campements sur des terrains lui appartenant, avait assigné en expulsion les occupants. Ceux-ci ont fait grief à l'arrêt de la cour d'appel d'ordonner leur expulsion et de rejeter leur demande de délai sans examiner la proportionnalité de la mesure destinée à mettre fin au trouble manifestement illicite au regard des principes de l'article 8 de la Convention et sans examiner leur situation.

La cour d'appel avait constaté que les deux campements se trouvaient sur des espaces situés à l'angle d'avenues et à proximité d'une bretelle de sortie du boulevard périphérique, qu'ils ne disposaient ni de sanitaires, ni d'eau courante, ni d'électricité, que l'éclairage se faisait à la bougie et le chauffage au bois dans des cabanes et que des agents municipaux venus effectuer des réparations sur la voirie avaient été agressés par des chiens appartenant aux occupants.

La troisième chambre civile rejette le pourvoi en s'emparant d'un motif non critiqué selon lequel la nécessité de prévenir un dommage imminent, caractérisé par un danger pour la sécurité tant des usagers du boulevard périphérique que des intéressés eux-mêmes et de leurs familles, exigeait leur expulsion sans délai.

Elle considère que l'arrêt attaqué était légalement justifié « *au regard des droits fondamentaux protégés par l'article 8 de la Convention [...] de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales* ».

Le rejet du pourvoi est ainsi fondé, non pas sur l'affirmation que le contrôle de proportionnalité invoqué n'avait pas lieu d'être, mais sur le fait qu'il était en réalité inhérent à l'appréciation par les juges de l'existence d'un dommage imminent, justifiant le prononcé de la mesure d'expulsion au regard des droits fondamentaux protégés par l'article 8.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 17 décembre 2015, seul un trouble manifestement illicite était en cause.

La propriétaire d'une parcelle avait été assignée en référé par la commune, qui se plaignait de l'installation sur ce terrain de

cabanons de jardin et de plusieurs caravanes en infraction aux dispositions du plan local d'urbanisme (PLU) et demandait qu'il soit mis fin au trouble manifestement illicite par l'enlèvement de ces ouvrages et l'expulsion des occupants.

Pour accueillir la demande de la commune, la cour d'appel avait retenu que la parcelle était située dans un espace boisé classé comme zone naturelle, dans laquelle le PLU interdisait toute construction à usage d'habitation, caravanes et habitations légères de toute sorte, qu'il était établi et non contesté que les propriétaires de la parcelle, après avoir défriché et aménagé le terrain, y avaient installé des caravanes et diverses cabanons en violation des interdictions édictées par les dispositions du PLU et sans déclaration préalable, en infraction au code de l'urbanisme.

Quant aux droits garantis par l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, la cour d'appel avait retenu qu'ils ne pouvaient faire obstacle au respect des règles d'urbanisme ni faire disparaître le trouble résultant de la violation de ces dernières ou effacer son caractère manifestement illicite.

La troisième chambre civile, reprochant aux juges d'appel de ne pas avoir procédé à un contrôle de proportionnalité, casse l'arrêt déféré, au visa de l'article 8 précité et de l'article 809 du code de procédure civile, en jugeant que la cour d'appel aurait dû rechercher, comme il le lui était demandé, si les mesures ordonnées étaient proportionnées au regard du droit au respect de la vie privée et familiale et du domicile des propriétaires concernés.

Il appartiendra désormais au juge des référés qui retiendra l'existence d'un trouble manifestement illicite de soupeser les droits fondamentaux qui seront invoqués devant lui avant d'ordonner des mesures destinées à y mettre fin.

N° 364

## Convention européenne des droits de l'homme

Article 10, § 2. - Liberté d'expression. - Presse. - Diffamation. - Bonne foi. - Propos s'inscrivant dans le cadre d'un débat d'intérêt général. - Conditions. - Base factuelle suffisante. - Compatibilité.

La liberté d'expression peut être soumise à des ingérences dans les cas où celles-ci constituent des mesures nécessaires au regard du paragraphe 2 de l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Justifie sa décision la cour d'appel qui déclare coupable de diffamation publique envers un fonctionnaire public la directrice d'une publication imputant à une fonctionnaire d'une mairie d'avoir bénéficié d'une promotion en raison de son lien de parenté avec le maire, dès lors que les propos incriminés, s'ils concernaient un sujet d'intérêt général relatif à la gestion des emplois municipaux et aux conditions de la promotion accordée par un maire à l'un de ses proches parents au sein du personnel municipal, étaient dépourvus de base factuelle suffisante, en l'absence d'élément accréditant le fait que la fonctionnaire en cause aurait été privilégiée par rapport à d'autres candidats à ces fonctions répondant à des critères de compétence, de diplôme et d'ancienneté équivalents.

**Crim. - 20 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-82.587. - CA Saint-Denis de la Réunion, 13 mars 2014.

M. Guérin, Pt. - M. Straehli, Rap. - M. Cordier, P. Av. Gén. - M<sup>e</sup> Blondel, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, Av.



N° 365

## Convention européenne des droits de l'homme

Articles 6 et 13. - Droit à un recours effectif. - Presse. - Partie civile poursuivante. - Obligation de surveiller la procédure. - Compatibilité.

Il appartient à la partie civile poursuivante de surveiller le déroulement de la procédure et d'accomplir les diligences utiles pour poursuivre l'action qu'elle a engagée, en faisant, le cas échéant, citer elle-même le prévenu à l'une des audiences de la juridiction, avant l'expiration du délai de prescription ; cette obligation n'est pas incompatible avec les articles 6 et 13 de la Convention européenne des droits de l'homme quand il n'existe pour la partie civile aucun obstacle de droit ou de fait la mettant dans l'impossibilité d'agir.

Justifie sa décision la cour d'appel qui, pour dire l'action publique du chef de diffamation éteinte par la prescription, relève que la procédure dans laquelle des témoins cités au titre de l'offre de preuve de la vérité des faits diffamatoires étaient mis en examen a pris fin par une ordonnance du président de la chambre criminelle et que, le cours de la prescription trimestrielle n'étant plus suspendu depuis la date de cette décision et l'affaire de diffamation ayant continué de faire l'objet de renvois successifs, en application du sursis à statuer prononcé, il s'est écoulé un délai supérieur à trois mois entre deux audiences, sans qu'aucun acte interruptif ne soit intervenu, alors qu'il revenait à la partie poursuivante de s'assurer que la cause du sursis n'avait pas disparu et de prendre toutes précautions utiles à ce titre.

**Crim. - 20 octobre 2015.**

REJET

N° 14-87.122. - CA Paris, 9 octobre 2014.

M. Guérin, Pt. - M. Monfort, Rap. - M. Cordier, P. Av. Gén. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, Av.

N° 366

## Conventions internationales

Accords et conventions divers. - Convention franco-monégasque du 21 septembre 1949. - Jugements et arrêts. - Exequatur. - Conditions. - Expédition authentique de la décision prononcée. - Charge processuelle du demandeur. - Étendue. - Limites. - Détermination.

La Convention franco-monégasque du 21 septembre 1949 limite la charge processuelle du demandeur sollicitant l'exequatur en France d'une décision prononcée par une juridiction de la principauté de Monaco à la production d'une expédition authentique de la décision, dont la régularité est présumée, à moins d'une protestation circonstanciée du défendeur.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

REJET

N° 14-24.270. - CA Aix-en-Provence, 10 avril 2014.

Mme Batut, Pt. - M. Hascher, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - M<sup>e</sup> Carbonnier, SCP Gadiou et Chevallier, Av.

N° 367

## Donation

Droit de retour. - Exercice. - Conditions. - Prédécès du donataire. - Renonciation de l'héritier du donataire. - Effets. - Date. - Détermination.

Il résulte de l'article 738-2 du code civil que lorsque l'enfant donataire est décédé sans postérité, le droit de retour institué

au profit de ses père et mère s'exerce dans tous les cas sur les biens que le défunt avait reçus d'eux par donation ; que s'agissant d'un droit de nature successorale, il ne peut y être renoncé avant l'ouverture de la succession.

Dès lors, doit être cassé l'arrêt qui retient que la loi autorise les conventions relatives au droit de retour légal ou conventionnel et que les donateurs avaient renoncé à leur droit de retour conventionnel postérieurement à leur donation, alors que la renonciation des donateurs au droit de retour conventionnel était sans effet sur le droit de retour légal.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

CASSATION PARTIELLE

N° 14-21.337. - CA Agen, 17 mars 2014.

M. Louvel, P. Pt. - M. Reynis, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Barthélemy, Matuchansky, Vexliard et Poupot, Av.

N° 368

## Donation

Intention libérale. - Dette existante. - Prescription. - Conditions. - Détermination. - Date du jour de l'ouverture de la succession.

Seule une dette existante peut faire l'objet d'une libéralité.

En conséquence, pour apprécier si la dette est ou non prescrite, il y a lieu de se placer au jour de l'ouverture de la succession.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

CASSATION PARTIELLE

N° 14-24.847. - CA Rennes, 22 avril 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Guyon-Renard, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Tiffreau, Marlange et de La Burgade, Av.

Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, somm., p. 2249.

N° 369

## Eaux

Eaux usées. - Article L. 2224-7 du code général des collectivités territoriales. - Redevance d'assainissement. - Assujettissement. - Rattachement au réseau d'assainissement. - Condition suffisante.

Une cour d'appel qui a constaté qu'une propriété était reliée à un réseau unitaire d'eaux pluviales et usées qui se déversait dans la rivière a exactement retenu que ce réseau relevait d'un service public d'assainissement, au sens des articles L. 2224-7 et L. 2224-8 du code général des collectivités territoriales, peu important l'absence de raccordement à une station d'épuration, et que le propriétaire était tenu au paiement de la redevance d'assainissement du seul fait du rattachement de sa propriété à ce réseau.

**3<sup>e</sup> Civ. - 29 octobre 2015.**

REJET

N° 14-24.618. - CA Metz, 15 mai 2014.

M. Chauvin, Pt. - M. Mas, Rap. - M. Petit, Av. Gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, Av.

N° 370

## Étranger

Mesures d'éloignement. - Rétention dans des locaux ne relevant pas de l'administration pénitentiaire. - Prolongation de la rétention. - Ordonnance du juge des libertés et de la

détention. - Appel. - Déclaration motivée. - Moyens figurant dans la déclaration. - Obligation pour le premier président d'y répondre.

Il résulte des articles R. 552-13 et R. 552-15, alinéa 2, du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile qu'il incombe au premier président, saisi par une déclaration d'appel motivée, de répondre aux moyens qui figuraient dans cette déclaration, même en l'absence de l'appelant et de son représentant, dont la comparution est facultative.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI*

N° 14-22.762. - CA Douai, 24 août 2013.

Mme Batut, Pt. - Mme Gargoullaud, Rap. - SCP Lévis, Av.

---

N° 371

## 1<sup>o</sup> Expertise

Expert. - Désignation. - Expert inscrit sur les listes prévues par l'article 157 du code de procédure pénale. - Mission. - Discipline relevant d'une autre liste. - Serment. - Renouvellement. - Nécessité (non).

## 2<sup>o</sup> Chambre de l'instruction

Nullités de l'instruction. - Examen de la régularité de la procédure. - Annulation d'actes. - Demande de la personne mise en examen. - Acte de l'information se référant à des pièces annulées. - Pièces annulées dans une procédure distincte. - Recevabilité. - Conditions. - Détermination.

1<sup>o</sup> Un interprète-traducteur assermenté, inscrit sur la liste des experts dans la rubrique « langues anglaise et anglo-saxonnes », n'a pas à prêter un nouveau serment pour traduire en français des conversations en créole.

2<sup>o</sup> La personne mise en examen est recevable à proposer à la chambre de l'instruction des moyens de nullité visant des actes de l'information se référant à des pièces annulées, fût-ce dans une procédure à l'origine distincte et ayant fait l'objet d'une jonction, dès lors qu'il en résulte une atteinte à ses intérêts.

**Crim. - 21 octobre 2015.**

*IRRECEVABILITÉ ET CASSATION*

N° 15-83.395. - CA Fort-de-France, 3 mars 2015.

M. Guérin, Pt. - Mme Carbonaro, Rap. - M. Wallon, Av. Gén. - SCP Spinosi et Sureau, Av.

---

N° 372

## Fonctionnaires et agents publics

Position hors cadre. - Licenciement. - Indemnités. - Indemnité légale de licenciement. - Versement. - Conditions. - Cas. - Fonctionnaire de La Poste et de France Télécom.

L'article 29, cinquième alinéa, de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990, modifié par la loi n° 2007-148 du 2 février 2007, ne comporte aucune dérogation aux dispositions de l'article 49 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 réglementant la position hors cadre.

Sauf faute grave, le salarié licencié doit dès lors bénéficier de l'indemnité de licenciement.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-14.290. - CA Paris, 28 janvier 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Reygner, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Boré et Salve de Bruneton, Av.

---

N° 373

## Formation professionnelle

Apprentissage. - Contrat. - Formation. - Enregistrement. - Enregistrement tardif. - Sanctions. - Sanctions du refus d'enregistrement. - Exclusion. - Détermination. - Portée.

Les sanctions prévues par l'article L. 6224-3 du code du travail en cas de refus d'enregistrement d'un contrat d'apprentissage ne sont pas applicables en cas d'enregistrement tardif.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-13.274. - CA Toulouse, 11 avril 2013.

M. Frouin, Pt. - Mme Geerssen, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén. - SCP Lesourd, SCP Gatineau et Fattaccini, Av.

---

N° 374

## Garde à vue

Droits de la personne gardée à vue. - Entretien avec un avocat. - Désignation de l'avocat. - Conflit d'intérêts. - Information de l'avocat choisi. - Obligation. - Refus. - Sanction.

Il résulte de l'article 63-3-1 du code de procédure pénale que l'officier de police judiciaire doit informer de sa désignation l'avocat choisi par la personne placée en garde à vue, seul le bâtonnier ayant qualité pour désigner un autre avocat en cas de conflit d'intérêts.

Le refus d'informer l'avocat choisi porte nécessairement atteinte aux intérêts de la personne concernée.

**Crim. - 21 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE*

N° 15-81.032. - CA Paris, 22 janvier 2015.

M. Guérin, Pt. - M. Béghin, Rap. - M. Lacan, Av. Gén. - SCP Boulez, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, Act., 1206, note Stéphane Detraz. Voir également la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 19, note Rodolphe Méssa, et la revue Dr. pénal 2015, comm. 169, note Albert Maron et Marion Haas.*

---

N° 375

## Habitation à loyer modéré

Bail. - Prix. - Aide personnalisée au logement. - Convention entre l'État et les sociétés d'HLM. - Clause de l'acte d'acquisition de la société d'HLM. - Engagement de poursuivre la convention de conventionnement antérieure. - Nouvelle convention de conventionnement conclue. - Effets. - Fixation du nouveau loyer applicable aux baux en cours. - Respect du mécanisme de plafonnement de la convention initiale.

Une société d'habitations à loyer modéré qui s'engage, dans l'acte d'acquisition d'un immeuble, à respecter la convention de conventionnement conclue par le précédent propriétaire avec l'État et qui conclut une nouvelle convention de conventionnement doit, lorsqu'elle fixe le nouveau loyer applicable aux baux en cours, respecter le mécanisme de plafonnement de la convention initiale et ne peut excéder le maximum prévu par l'une ou l'autre de ces deux conventions.

**3<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-17.545. - CA Paris, 18 février 2014.

M. Chauvin, Pt. - Mme Collomp, Rap. - M. Sturlèse, Av. Gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Ortscheidt, Av.

N° 376

### Impôts et taxes

Impôt de solidarité sur la fortune. - Biens professionnels. - Exonération. - Parts sociales. - Prise en compte des actifs des filiales et sous-filiales (non).

La limitation de la portée de l'exonération de taxation des biens professionnels prévue par l'article 885 O *ter* du code général des impôts, d'interprétation stricte, ne s'étend pas aux actifs des filiales et sous-filiales des sociétés constituant un groupe.

Le terme « société » qu'il mentionne renvoie seulement à la société qualifiée de bien professionnel par l'article 885 O *bis* du même code.

**Com. - 20 octobre 2015.**

REJET

N° 14-19.598. - CA Versailles, 3 avril 2014.

Mme Mouillard, Pt. - Mme Bregeon, Rap. - Mme Pénichon, Av. Gén. - SCP Thouin-Palat et Boucard, SCP Piwnica et Molinié, Av.

Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. N, II, 1239, note Frédéric Douet.

N° 377

### Instruction

Avis de fin d'information. - Demande d'acte. - Défaillance du juge d'instruction. - Saisine directe du président de la chambre de l'instruction. - Délai.

Il résulte de l'article 81, dernier alinéa, du code de procédure pénale que lorsqu'elles ont, dans le délai prévu par l'article 175, alinéa 4, du même code, régulièrement présenté des demandes d'actes auxquelles le juge d'instruction n'a pas répondu dans le délai d'un mois, les parties peuvent, à tout moment jusqu'à la clôture de l'information, saisir directement le président de la chambre de l'instruction.

Encourt la censure l'arrêt de la chambre de l'instruction qui, pour déclarer irrecevable sa saisine, retient que celle-ci est intervenue après l'expiration du délai de trois mois prévu par l'article 175 du code de procédure pénale, alors que ladite saisine concernait des actes qui avaient fait l'objet d'une demande adressée au juge d'instruction dans le délai prescrit et à laquelle il n'avait pas répondu.

**Crim. - 28 octobre 2015.**

CASSATION

N° 15-82.330. - CA Nîmes, 24 mars 2015.

M. Guérin, Pt. - Mme Planchon, Rap. - M. Gauthier, Av. Gén. - SCP Boullez, Av.

N° 378

### Instruction

Ordonnances. - Appel. - Appel de la partie civile. - Ordonnance refusant de faire droit aux réquisitions du procureur de la République aux fins de mise en examen. - Recevabilité (non).

Ne fait pas grief aux intérêts d'une partie civile, au sens de l'article 186, alinéa 2, du code de procédure pénale, l'ordonnance par laquelle un juge d'instruction refuse de faire droit aux réquisitions du procureur de la République aux fins de mise en examen.

Dès lors, doit être déclaré irrecevable son appel d'une telle décision.

**Crim. - 20 octobre 2015.**

CASSATION

N° 15-83.441. - CA Caen, 5 mai 2015.

M. Guérin, Pt. - M. Buisson, Rap. - Mme Caby, Av. Gén. - SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, Av.

N° 379

### Juridictions de l'application des peines

Procédure. - Pourvoi. - Condamné non détenu. - Délai. - Délai non franc. - Point de départ. - Notification de la décision. - Expédition de la lettre recommandée notifiant la décision attaquée.

Le délai de cinq jours ouvert, par l'article 712-15 du code de procédure pénale, pour se pourvoir en cassation contre les décisions des juridictions de l'application des peines est un délai non franc.

Il court à compter de la notification de la décision, réalisée, lorsque le condamné n'est pas détenu, par l'expédition de la lettre recommandée prévue par l'article D. 49-44 du même code.

**Crim. - 21 octobre 2015.**

IRRECEVABILITÉ

N° 14-87.198. - CA Versailles, 2 octobre 2014.

M. Guérin, Pt. - M. Laurent, Rap. - M. Lacan, Av. Gén. - SCP Le Bret-Desaché, Av.

N° 380

### Officiers publics ou ministériels

Notaire. - Responsabilité. - Dommage. - Réparation. - Étendue. - Limites. - Applications diverses. - Restitution du dépôt de garantie consécutive à la nullité d'un bail. - Absence de caractère indemnitaire. - Portée.

La restitution du dépôt de garantie consécutive à la nullité d'un bail commercial ne constitue pas, en soi, un préjudice indemnizable.

Dès lors, le notaire, garant subsidiaire de la restitution envers la seule partie qui en est créancière, en cas de défaillance avérée de celle qui en est débitrice, ne peut être condamné à en garantir le bailleur, celui-ci fût-il insolvable.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI

N° 14-17.518. - CA Douai, 29 novembre 2012.

Mme Batut, Pt. - Mme Verdun, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP de Chaisemartin et Courjon, Av.

N° 381

### Outre-mer

Nouvelle-Calédonie. - Aide judiciaire. - Bénéficiaire. - Partie civile. - Avocat. - Indemnité. - Détermination.

La délibération n° 482 du Congrès du Territoire de la Nouvelle-Calédonie du 13 juillet 1994 réformant l'aide judiciaire ne prévoit pas, en ce qui concerne l'assistance de la partie civile, une rémunération distincte de l'avocat pour la phase de l'instruction qui viendrait se cumuler à celle décidée par le juge statuant au fond.

Par suite, c'est à bon droit que le premier président de la cour d'appel de Nouméa a confirmé la décision de la cour d'assises

qui, après avoir fixé une indemnité au titre de l'aide judiciaire pour l'assistance de parties civiles devant cette juridiction, a rejeté la demande de l'avocat en fixation d'une indemnité distincte pour la mission accomplie devant la juridiction d'instruction.

**2<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-21.403 et 14-21.768. - CA Nouméa, 4 avril 2014.

Mme Flise, Pt. - Mme Isola, Rap. - M. Lavigne, Av. Gén. - SCP Potier de la Varde et Buk-Lament, Av.

N° 382

## Presse

Provocation à la discrimination, la haine ou la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. - Éléments constitutifs. - Provocation. - Notion. - Cas. - Boycott de produits alimentaires à raison de l'origine des producteurs appartenant à une nation déterminée.

Justifie sa décision la cour d'appel qui, saisie de la poursuite exercée contre des prévenus ayant, dans un établissement commercial, distribué des tracts et proféré des slogans appelant à boycotter les produits alimentaires en provenance d'un pays étranger, déclare établi le délit de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, prévu par l'article 24, alinéa 8, de la loi du 29 juillet 1881, en retenant qu'un tel comportement incite les clients à ne pas acheter ces marchandises en raison de l'origine de leurs producteurs, qui constituent un groupe de personnes appartenant à une nation déterminée, au sens de la loi, et que cette provocation ne saurait entrer dans le droit à la liberté d'expression dès lors qu'elle constitue un acte positif de rejet, se manifestant par l'incitation à opérer une différence de traitement à l'égard d'une catégorie de personnes.

**Crim. - 20 octobre 2015.**

*REJET*

N° 14-80.020. - CA Colmar, 27 novembre 2013.

M. Guérin, Pt. - M. Monfort, Rap. - M. Cordier, P. Av. Gén. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Waquet, Farge et Hazan, M<sup>e</sup> Carbonnier, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, somm., p. 2184. Voir également la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 7, note Laurent Sermet, et le JCP 2015, éd. G, II, 1356, note François Dubuisson et Ghislain Poissonnier.*

N° 383

## Preuve

Règles. - Preuve littérale. - Acte sous seing privé. - Reconnaissance de dette. - Mentions de l'article 1326 du code civil. - Forme. - Modalités. - Détermination.

Il résulte de l'article 1326 du code civil, dans sa rédaction issue de la loi n° 2000-230 du 13 mars 2000 « *Adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et signature électronique* », que si la mention de la somme ou de la quantité en toutes lettres et en chiffres, écrite par la partie même qui s'engage, n'est plus nécessairement manuscrite, elle doit alors résulter, selon la nature du support, d'un des procédés d'identification conforme aux règles qui gouvernent la signature électronique ou de tout autre procédé permettant de s'assurer que le signataire est le scripteur de ladite mention.

Dès lors, viole ce texte la cour d'appel qui retient que ne peut constituer qu'un commencement de preuve par écrit la reconnaissance de dette dactylographiée qui ne comporte pas la mention manuscrite de la somme en chiffres et en lettres, mais seulement la signature de la partie qui s'est engagée.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

*CASSATION PARTIELLE*

N° 14-23.110. - CA Paris, 9 mai 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Le Gall, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, somm., p. 2249, note Thibault de Ravel d'Esclapon.*

N° 384

## Procédure civile

Fin de non-recevoir. - Fin de non-recevoir d'ordre public. - Obligation pour le juge de la soulever d'office. - Cas. - Litiges relatifs à l'application de l'article L. 442-6 du code de commerce. - Compétence exclusive de la cour d'appel de Paris.

Doit être relevée d'office la fin de non-recevoir tirée de l'inobservation de la règle d'ordre public investissant la cour d'appel de Paris du pouvoir juridictionnel exclusif de statuer sur les contredits formés à l'encontre des décisions rendues dans les litiges relatifs à l'application de l'article L. 442-6 du code de commerce, introduits après la date d'entrée en vigueur du décret n° 2009-1384 du 11 novembre 2009.

**Com. - 20 octobre 2015.**

*CASSATION SANS RENVOI*

N° 14-15.851. - CA Douai, 20 février 2014.

Mme Mouillard, Pt. - Mme Laporte, Rap. - M. Mollard, Av. Gén. - SCP Waquet, Farge et Hazan, SCP Lyon-Caen et Thiriez, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au D. 2015, pan., p. 2530, note Nicolas Dorandeu.*

N° 385

## Propriété

Action en revendication. - Meuble. - Fonds d'archives. - Caractère public ou privé. - Caractérisation. - Critères. - Détermination.

Sont impropres à exclure le caractère public d'archives les motifs selon lesquels, d'une part, ces documents étaient, en grande partie, des « doubles ou copies », ainsi qu'il était d'usage d'en conserver sous l'Empire, d'autre part, l'administration, en acceptant cette pratique au regard du fonds d'archives dont elle connaissait l'ampleur et la nature, avait, implicitement mais nécessairement, reconnu le caractère privé de ces archives et avait orienté sa revendication sélective dans le seul but de combler les manques dans les collections de l'État.

Prive de base légale sa décision la cour d'appel qui, pour déterminer la nature publique ou privée des archives, n'a pas recherché, comme il le lui était demandé, si les documents n'avaient pas été établis par un agent de l'État et ses subordonnés dans l'exercice de leurs fonctions.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**

*CASSATION*

N° 14-19.807. - CA Poitiers, 14 mai 2014.

M. Louvel, P. Pt. - Mme Gargoulaud, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - SCP Bénabent et Jehannin, SCP Piwnica et Molinié, Av.

N° 386

## Protection des consommateurs

Crédit à la consommation. - Crédit affecté. - Interdépendance du contrat principal et du crédit accessoire. - Modalités de remboursement du crédit accessoire stipulées dans le contrat principal. - Portée.

Le contrat de crédit affecté et le contrat de vente ou de prestation de services qu'il finance étant interdépendants, la mention, dans le second, que le prix sera payé à l'aide d'un crédit à amortissement différé supplée le silence du premier quant à cette modalité de remboursement.

Dès lors, c'est sans méconnaître la loi des parties, et par une interprétation que l'ambiguïté des clauses d'un tel ensemble contractuel rendait nécessaire, qu'une cour d'appel a retenu que le délai de forclusion biennale n'avait pu commencer à courir avant le premier incident de paiement ayant suivi la période de différé d'amortissement de onze mois qui, bien que ne figurant pas dans les conditions particulières et générales de l'offre préalable de crédit accessoire, était stipulée dans le contrat de vente de matériel photovoltaïque au financement duquel ce crédit était affecté, ce dont elle a pu déduire que l'action en paiement, introduite par la banque moins de deux ans plus tard, était recevable.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

REJET

N° 14-11.498. - CA Nîmes, 14 novembre 2013.

Mme Batut, Pt. - Mme Verdun, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Rousseau et Tapie, M<sup>o</sup> Le Prado, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 8, note Jérôme Lasserre Capdeville.*

N° 387

## 1<sup>o</sup> Protection des consommateurs

Crédit à la consommation. - Défaillance de l'emprunteur. - Action. - Délai de forclusion. - Point de départ. - Date du premier incident de paiement non régularisé. - Règle d'imputation des paiements. - Portée.

## 2<sup>o</sup> Prêt

Prêt d'argent. - Terme. - Déchéance. - Application. - Modalités.

1<sup>o</sup> Le délai biennal, prévu par l'article L. 311-37 du code de la consommation, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2010-737 du 1<sup>er</sup> juillet 2010, qui n'est susceptible ni d'interruption ni de suspension, court à compter du premier incident de paiement non régularisé, compte tenu des règles d'imputation des paiements énoncées aux articles 1253 et suivants du code civil, de sorte que le report d'échéances impayées à l'initiative du prêteur est sans effet sur la computation de ce délai.

2<sup>o</sup> Il incombe aux juges du fond de rechercher si la mise en demeure adressée par la banque à un emprunteur défaillant permet, au regard des exigences des conditions générales du prêt, de tenir pour acquise la déchéance du terme.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

CASSATION

N° 14-23.267. - CA Grenoble, 13 janvier 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Duval-Arnould, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, Av.

N° 388

## Référé

Dépens. - Condamnation. - Condamnation par le juge des référés. - Frais relatifs à une précédente instance. - Inclusion. - Possibilité. - Domaine d'application.

Le juge des référés, tenu de statuer sur les dépens, peut y inclure les frais relatifs à une précédente instance ayant préparé celle dont il est saisi.

**2<sup>e</sup> Civ. - 22 octobre 2015.**

REJET

N° 14-24.848. - CA Montpellier, 17 juillet 2014.

Mme Flise, Pt. - Mme Vannier, Rap. - M. Lavigne, Av. Gén. - SCP Bouleuz, SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, Av.

N° 389

## Santé publique

Denrées alimentaires. - Non-conformité des prescriptions relatives à la sécurité des denrées alimentaires. - Exploitant du secteur alimentaire. - Obligation. - Retrait du marché. - Notification aux autorités compétentes.

En application de l'article 19-1 du règlement (CE) n° 178/2002 du 28 janvier 2002 du Parlement européen et du Conseil, dont la méconnaissance est sanctionnée par l'article L. 237-2, III, du code rural et de la pêche maritime, l'exploitant du secteur alimentaire qui a des raisons de penser qu'une denrée alimentaire qu'il a importée, produite, transformée, fabriquée ou distribuée ne répond pas aux prescriptions relatives à la sécurité des denrées alimentaires doit engager immédiatement les procédures de retrait du marché et en informer les autorités compétentes.

**Crim. - 27 octobre 2015.**

REJET

N° 14-87.259. - CA Lyon, 17 octobre 2014.

M. Guérin, Pt. - Mme Harel-Dutirou, Rap. - M. Desportes, Av. Gén. - SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la revue Dr. pénal 2015, comm. 163, note Jacques-Henri Robert.*

N° 390

## Séparation des pouvoirs

Acte administratif. - Acte individuel. - Exception d'illégalité. - Recevabilité. - Condition.

L'exception d'illégalité ne peut être invoquée à l'égard des actes administratifs non réglementaires devenus définitifs.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

REJET

N° 14-24.484. - CA Versailles, 3 juillet 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Canas, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Coutard et Munier-Apaire, SCP Piwnica et Molinié, Av.

N° 391

## Séparation des pouvoirs

Compétence judiciaire. - Domaine d'application. - Litige relatif au domaine privé. - Alsace-Moselle. - Exploitation des forêts des collectivités territoriales. - Bûcherons et ouvriers affectés aux travaux forestiers. - Salariés de droit privé. - Conditions. - Détermination.

Il ne résulte pas des articles L. 761-4-1 et L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime que la qualité de salarié de droit privé est réservée aux seuls bûcherons et ouvriers affectés à des travaux forestiers s'inscrivant dans le cadre d'une activité commerciale des collectivités publiques des départements d'Alsace-Moselle qui les emploient, en particulier de l'activité de vente de bois abattu et façonné.

**Soc. - 28 octobre 2015.**  
*REJET*

N° 14-15.262. - CA Colmar, 6 février 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Béraud, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén. - SCP Sevaux et Mathonnet, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Av.

---

## N° 392

### *Séparation des pouvoirs*

Compétence judiciaire. - Exclusion. - Cas. - Contentieux des étrangers. - Appréciation de la légalité de la procédure administrative de réadmission précédant le placement en rétention.

Viola le principe de la séparation des pouvoirs, la loi des 16-24 août 1790, ensemble le décret du 16 fructidor An III, et l'article L. 552-1 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile l'ordonnance qui se prononce sur la procédure administrative de réadmission sur le territoire précédant la remise aux autorités françaises.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**  
*CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI*

N° 14-27.156. - CA Metz, 14 novembre 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Gargoullaud, Rap. - M. Bernard de la Gatinais, P. Av. Gén. - SCP Odent et Poulet, Av.

---

## N° 393

### *Statut collectif du travail*

Conventions et accords collectifs. - Accords collectifs. - Accord d'entreprise. - Mise en cause. - Accord de substitution. - Négociation. - Organisations syndicales représentatives de la société absorbante. - Étendue. - Détermination. - Portée.

Doit être cassé l'arrêt qui retient l'inopposabilité à un salarié d'un accord de substitution négocié en application de l'article L. 2261-14 du code du travail sans qu'ait été appelé à la négociation un syndicat représentatif de la société absorbée, alors que la cour d'appel avait constaté qu'il avait été signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la société absorbante et qu'il n'était pas soutenu qu'existaient, au sein de la société absorbée, des organisations syndicales représentatives autres que celles ayant négocié l'accord.

**Soc. - 28 octobre 2015.**  
*CASSATION*

N° 14-16.043. - CA Amiens, 18 février 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Chauvet, Rap. - M. Richard de la Tour, Av. Gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. E, II, 1638, note Stéphane Béal et Magali Marguerite.*

---

## N° 394

### *Statut collectif du travail*

Conventions et accords collectifs. - Conventions diverses. - Convention collective nationale des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) du 21 février 2001. - Article 5.9. - Congés maladie. - Maintien du salaire net. - Bénéfice. - Conditions. - Détermination. - Portée.

L'article 5.9 de la convention collective nationale des missions locales et permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) du 21 février 2001 prévoit, sous conditions d'une durée de présence dans l'entreprise et d'une indemnisation par la sécurité sociale, le bénéfice pour le salarié en arrêt maladie du maintien du salaire net, sous réserve de la signature par ce salarié de tous documents nécessaires à l'employeur pour le remboursement par la sécurité sociale des indemnités journalières.

Doit être approuvé l'arrêt qui retient que ces dispositions ne visent que les indemnités versées, non par le régime social des indépendants, mais par une caisse du régime général des salariés.

**Soc. - 20 octobre 2015.**  
*REJET*

N° 14-16.503. - CA Lyon, 26 février 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Silhol, Rap. - M. Liffra, Av. Gén. - SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, Av.

---

## N° 395

### *Substances vénéneuses*

Stupéfiants. - Infractions à la législation. - Usage illicite de stupéfiants. - Admission dans un dispensaire ou établissement de santé prévue à l'article L. 3414-1 du code de la santé publique. - Thérapie suivie par un psychiatre. - Equivalence (non).

En cas de poursuite pour usage de stupéfiants, la thérapie suivie par le prévenu auprès d'un psychiatre n'équivaut pas au traitement assuré lors de l'admission dans un dispensaire ou un établissement de santé prévu par l'article L. 3414-1 du code de la santé publique.

**Crim. - 21 octobre 2015.**  
*REJET*

N° 14-82.832. - CA Paris, 2 avril 2014.

M. Guérin, Pt. - Mme Carbonaro, Rap. - M. Lacan, Av. Gén. - SCP Potier de la Varde et Buk-Lament, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru dans la revue Dr. pénal 2015, comm. 158, note Philippe Conte.*

---

## N° 396

### *Succession*

Rapport. - Choses sujettes à rapport. - Avantage indirect. - Intention libérale. - Preuve. - Moyen de preuve. - Preuve par tous moyens.

Tous les modes de preuve sont admissibles pour établir que c'est avec une intention libérale que le défunt a consenti à un héritier un avantage indirect.

**1<sup>re</sup> Civ. - 21 octobre 2015.**  
*REJET*

N° 14-24.926. - CA Orléans, 23 juin 2014.

Mme Batut, Pt. - M. Vigneau, Rap. - SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Vincent et Ohl, Av.

N° 397

## Travail réglementation, santé et sécurité

Hygiène et sécurité. - Principes généraux de prévention. - Obligations de l'employeur. - Prévention des risques professionnels. - Prévention des risques psycho-sociaux. - Planification de la prévention. - Modalités. - Détermination. - Portée.

Appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a relevé que l'employeur avait initié un plan global de prévention des risques psycho-sociaux comportant notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement, ainsi qu'un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers, et que cette démarche s'était poursuivie dans la durée et donnait lieu à un suivi mensuel, a pu décider qu'il n'y avait pas lieu d'interdire la mise en œuvre du projet d'externalisation de l'activité d'un service.

**Soc. - 22 octobre 2015.**

REJET

N° 14-20.173. - CA Paris, 6 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - Mme Wurtz, Rap. - Mme Robert, Av. Gén. - SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Célice, Blanpain, Soltner et Texidor, Av.

*Un commentaire de cette décision est paru au JCP 2015, éd. G, Act., 1292, note Nathalie Dedessus-Le-Moustier. Voir également le JCP 2015, éd. E, II, 1621, note Jean-Benoît Cottin.*

N° 398

## Union européenne

Règlement (CE) n° 1346/2000 du 29 mai 2000. - Procédures d'insolvabilité. - Domaine d'application. - Litige relatif à l'exécution et à la rupture du contrat de travail. - Exclusion. - Portée.

Le litige relatif à la rupture d'un contrat de travail et aux créances salariales durant une relation de travail ne relève pas de la procédure d'insolvabilité, ainsi que cela résulte des articles 4 et 10 du règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil du 29 mai 2000 relatif aux procédures d'insolvabilité.

La compétence juridictionnelle pour connaître d'un tel litige doit être déterminée en application de l'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

**Soc. - 28 octobre 2015.**

REJET

N° 14-21.319. - CA Lyon, 31 mars 2014.

M. Frouin, Pt. - M. Huglo, Rap. - M. Petitprez, Av. Gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, Av.

N° 399

## Vente

Garantie. - Eviction. - Fait du tiers. - Conditions. - Trouble de droit. - Caractérisation. - Cas. - Hypothèque judiciaire. - Constitution antérieure à la vente. - Inscription postérieure. - Portée.

La constitution de l'hypothèque judiciaire prévue par l'article 2123 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2006-346 du 23 mars 2006, résulte non de son inscription mais du jugement de condamnation qui lui donne naissance.

Il s'ensuit que l'acquéreur d'un immeuble, contraint de le délaisser après qu'un créancier du vendeur, titulaire d'une telle hypothèque, eut exercé son droit de suite et obtenu la vente forcée de ce bien, subit un trouble de droit, donnant lieu à la garantie d'éviction du fait d'un tiers, dans les conditions de l'article 1626 du code civil, dès lors que le jugement de condamnation qui a donné naissance à cette sûreté réelle existait au moment de la vente.

**1<sup>re</sup> Civ. - 28 octobre 2015.**

CASSATION PARTIELLE

N° 14-15.114. - CA Lyon, 30 janvier 2014.

Mme Batut, Pt. - Mme Verdun, Rap. - M. Cailliau, Av. Gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Bénabent et Jehannin, Av.

*Les titres et sommaires des arrêts de la chambre criminelle des 17 juin 2015 (pourvois n° 14-80.977, 14-80.886), 1<sup>er</sup> septembre 2015 (pourvoi n° 14-88.297) et 8 septembre 2015 (pourvoi n° 13-85.587) paraîtront ultérieurement.*





## Bulletin d'abonnement aux bulletins de la Cour de cassation

---

Pour vous abonner aux publications de la Cour de cassation, complétez ce bulletin d'abonnement et retournez-le à la librairie de la Direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, 75007 Paris

Je souhaite m'abonner<sup>1</sup> :

- Au bulletin d'information, pour une durée d'un an  
(référence d'édition 91) : **155,30 €<sup>2</sup>**
- Abonnement annuel outre-mer : uniquement par avion, tarif sur demande
- Abonnement annuel étranger : paiement d'un supplément modulé selon  
la zone de destination, tarif sur demande

Société : .....

Civilité - Nom - Prénom : .....

Complément de nom : .....

Adresse : .....

Complément d'adresse : .....

Code postal : .....

Ville : .....

Téléphone : ..... Télécopie : .....

Adresse électronique : .....

Numéro d'abonné (*si déjà abonné à une autre édition*) : .....

Numéro de payeur : .....

Date : ..... Signature : .....

Paiement à réception de facture. En cas de règlement par virement,  
indiquer obligatoirement le numéro de facture dans le libellé de votre virement

---

<sup>1</sup> Nos abonnements ne sont pas soumis à la TVA.

<sup>2</sup> Tarifs d'abonnement pour la France pour l'année 2016, frais de port inclus.



19116838-150316

Imprimerie de la Direction de l'information  
légale et administrative, 26, rue Desaix,  
75727 Paris Cedex 15 - N° ISSN : 0750-3865

N° de CPPAP : 0608 B 06510

Le directeur de la publication : le président de  
chambre à la Cour de cassation, directeur du  
service de documentation, d'études et du rapport :  
Jean-Paul Jean

Reproduction sans autorisation interdite -  
Copyright Service de documentation et d'études  
Le *Bulletin d'information* peut être consulté sur  
le site internet de la Cour de cassation :  
<http://www.courdecassation.fr>

Photos : Luc Pérénom, Grigori Rassinier

Direction artistique : PPA ■ PARIS

# intranet

l'accès au site intranet de la Cour de cassation s'effectue par le site intranet du ministère de la justice



Consultez le site intranet de la Cour de cassation.

Accessible par l'intranet justice, les magistrats y trouveront notamment :

- l'intégralité des arrêts de la Cour de cassation depuis 1990 ;
- les arrêts publiés depuis 1960 ;
- une sélection des décisions des cours d'appel et des tribunaux ;
- des fiches méthodologiques en matière civile et en matière pénale ;
- les listes d'experts établies par la Cour de cassation et par les cours d'appel.



Prix TTC : 9,40 €  
ISSN 0750-3865



Diffusion  
Direction de l'information  
légale et administrative  
Les éditions des Journaux officiels  
tél. : 01 40 15 70 10  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)