



**TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS  
INDIVIDUELLES – Groupe B**

**Cours** de Monsieur le professeur Lucas BENTO de CARVALHO

**Travaux dirigés** par Madame Lucie LE MOUEL, Messieurs Yoan BEKAIRI et Thomas  
GONZALES

**Tutorat** par Madame Alice RICHARD

---

**Séance 6 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

**I. DISSERTATION**

**Le lieu de travail**

## II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux, quelques lectures incontournables :

- J. PELISSIER, A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKES, *Les grands arrêts du droit du travail*, Dalloz, Paris, 4<sup>ème</sup> éd., 2008, n°50.
- J. PELISSIER, « Clauses informatives et clauses contractuelle du contrat de travail » *RJS* 2004, p. 3
- Ph. WAQUET, « La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail ». *RJS* 1996, p. 791.

### A. Notions de modification / changements des conditions de travail

#### 1. La durée et les horaires de travail

##### **Cass. soc 15 juin 2016, n°14-27120, Publié au Bulletin**

Sur le moyen unique :  
Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que MM. X..., Y..., Z... et Mmes A... et B... salariés de la société Laiterie Volcans Auvergne, travaillaient de 21 heures à 5 heures et le vendredi de 19 heures à 2 heures, ce qui leur permettait de bénéficier d'une majoration de leur salaire brut de base de 30 % liée au travail de nuit ; qu'en vertu de la nouvelle organisation mise en place à compter de juin 2010, ils ont dû travailler selon un cycle de 5 heures à 13 heures, de 13 heures à 21 heures ou de 21 heures à 5 heures ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour les débouter de leurs demandes tendant à voir condamner la société au paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts en indemnisation de la perte de rémunération consécutive à la diminution de leur temps de travail de nuit, l'arrêt retient que la décision de modification des horaires de travail n'a pas été prise à la seule initiative de la direction de la société mais sous la pression des salariés en horaire de jour qui souhaitaient

pouvoir, eux aussi, bénéficier des conditions financières plus favorables apportées par le travail de nuit, qu'il n'en demeure pas moins qu'elle constitue pour les salariés qui travaillaient pour l'essentiel en horaire de nuit une modification qui aurait nécessité leur accord si leurs contrats de travail n'avaient pas tous prévu qu'ils occuperaient un emploi dans un poste de jour ou de nuit, que donc il ne peut être considéré que la modification intervenue soit abusive ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour constitue une modification du contrat de travail qui devait être acceptée par les salariés, la clause contractuelle selon laquelle les salariés étaient engagés pour travailler de nuit ou de jour, sans autre précision étant inopérante, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en ce qu'il déboute les salariés de leur demande tendant à voir condamner la société au paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts

en indemnisation de la perte de rémunération consécutive à la diminution de leur temps de travail de nuit, l'arrêt rendu le 24 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

### **Cass. soc, 14 novembre 2000 n°98-43.218**

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été embauchée en juin 1980, par la société Petit et compagnie, en qualité de femme de service ; qu'elle travaillait de 7 heures à 15 heures ; que, fin 1989, l'employeur a introduit au contrat de travail une clause de mobilité pour le temps et le lieu de travail, selon les horaires suivants :

8 heures-12 heures 30 et 18 heures 30-20 heures 30 ; que la salariée a refusé ces horaires ; qu'une nouvelle proposition lui a été faite d'horaires scindés et variables par cycles de cinq semaines, qu'elle a également refusée ; qu'elle a été mise à pied le 30 mars 1990, puis licenciée pour faute grave le 19 avril 1990 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Douai, 26 septembre 1997) d'avoir dit que le licenciement de la salariée ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer diverses

sommes, en violation des dispositions de l'article L. 135-2 du Code du travail relatives aux conventions collectives et de l'article L. 122-36 du Code du travail relatives au règlement intérieur de l'entreprise ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la modification proposée comportait une coupure de plusieurs heures dans la journée et instituait des horaires variant chaque semaine dans un cycle de cinq semaines ; qu'elle a exactement décidé que la mesure litigieuse ne se bornait pas à un simple changement d'horaires, relevant du pouvoir de direction de l'employeur, mais instituait le passage d'un horaire fixe à un horaire variable et constituait en conséquence une modification du contrat de travail que la salariée était en droit de refuser ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

.

### **Cass. soc, 18 décembre 2001, n°98-46.160**

Attendu que M. X..., chef chauffeur au service de la société Colirail depuis février 1993, a été licencié en raison de son " refus des nouveaux horaires proposés compte tenu d'une nouvelle organisation " ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt de le condamner à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° que le refus par le salarié d'un changement dans les conditions

d'exécution de son contrat de travail, décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le changement des horaires du salarié, expressément prévu par le contrat de travail, ne constituait pas une modification de son contrat de travail ; qu'en condamnant l'employeur à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2° que l'employeur expliquait que le changement d'horaires du salarié était justifié par la nécessité d'affecter un responsable des chauffeurs au service du soir afin d'obtenir une meilleure efficacité de l'exploitation ; qu'en retenant, pour condamner l'employeur à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la modification de l'organisation du matin n'était pas justifiée, sans rechercher si le changement d'horaires n'était pas fondé sur la recherche d'une

meilleure efficacité de l'exploitation par la désignation d'un responsable des chauffeurs du soir, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 213-2 du Code du travail, " tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit " ; qu'il résulte de l'arrêt que l'employeur entendait substituer à un horaire de travail de 5 heures à 13 heures un travail de 16 heures à 0 heure, en sorte qu'il devait obtenir l'accord du salarié pour cette modification du contrat de travail, nonobstant la clause de variabilité des horaires qui ne pouvait avoir pour effet de permettre à l'employeur d'imposer une telle modification ; que le seul refus de la modification du contrat de travail ne pouvant constituer une cause de licenciement, l'arrêt attaqué se trouve, par ce motif de pur droit, substitué, légalement justifié ; que le moyen ne saurait être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

### **Cass. soc, 7 juillet 1998, n°95-43.443**

Attendu que Mme Y... a été engagée à temps partiel le 3 janvier 1990, par la société Edition Karthala, en qualité d'assistante de fabrication ; qu'en 1992, dans le cadre d'une réorganisation, la société a créé un poste à plein temps ; que Mme Y..., candidate à ce poste, ne l'a pas obtenu, l'employeur ayant choisi pour l'occuper une autre employée à temps partiel ; que par la suite, en raison d'un litige concernant les horaires de travail, Mme Y... a été licenciée par lettre du 28 décembre 1992 ;

Sur la première branche du premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts, alors, selon le

moyen, que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauche pour un emploi de leur catégorie professionnelle à temps plein ; qu'en cas de pluralité de demandes pour un même poste, il appartient à l'employeur de prendre en considération la situation de famille et l'ancienneté de chaque salarié ; que la salariée soutenait que le seul motif de son licenciement était l'embauche à temps plein de Mme X... en ses lieu et place ; qu'en affirmant que le juge ne pouvait pas contrôler la légitimité du choix de l'employeur d'embaucher à temps plein Mme X... plutôt que Mme Y..., et par la suite, en refusant de rechercher si le véritable motif du licenciement n'était pas celui invoqué par Mme Y..., la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs au

regard des articles L. 212-4-5 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que s'il est exact que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'embauche pour occuper un emploi à temps complet relevant de leur catégorie professionnelle, l'employeur doit, en cas de pluralité de candidatures pour le même emploi, choisir entre les intéressés ; qu'en cas de contestation, il appartient à l'employeur de communiquer au juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le choix de l'employeur était motivé par des impératifs d'organisation de l'entreprise ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu l'article L. 212-4-3 du Code du travail dans sa rédaction alors applicable, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, le contrat de travail à temps partiel détermine la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail et prévoit, sauf pour les associations d'aide à domicile, mentionnée à l'article L. 241-10 du Code de la sécurité sociale, la répartition du temps de travail à l'intérieur de ces périodes ; que le contrat définit, en outre, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié au moins 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir ;

Attendu que, pour débouter Mme Y... de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir constaté que le travail de l'intéressée avait été d'un commun accord réparti sur 4 jours : mardi, mercredi

après-midi, jeudi après-midi et vendredi, a énoncé que le contrat de travail prévoyait la possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire convenu " si les circonstances le demandent ", que l'exiguïté des locaux justifiait le désir de l'employeur de fixer un mi-temps sur 3 jours, que le refus catégorique et non motivé de Mme Y... ne permettait plus le maintien des relations contractuelles ;

Attendu, cependant, d'abord que la répartition du travail à temps partiel, telle qu'elle doit être prévue, en application de l'article L. 212-4-3, constitue un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ;

Attendu, ensuite, qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu en prévenant le salarié au moins 7 jours à l'avance qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la répartition du travail à temps partiel sur 3 jours au lieu de 4 jours constituait une modification du contrat de travail et alors que la clause contractuelle visée par l'arrêt, en accordant à l'employeur un pouvoir discrétionnaire ne correspondait pas aux exigences légales, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, mais seulement en ce qu'elle a rejeté la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de Mme Y..., l'arrêt rendu le 23 mai 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.

## 2. La rémunération

### **Cass. soc, 19 mai 1998, n°96-41.573**

Sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que M. X... Giovanni a été engagé, le 2 mars 1987, en qualité de représentant exclusif par la Compagnie française des produits naturels pour vendre du ginseng à partir de coupons qui lui étaient envoyés ; que sa rémunération était exclusivement constituée par des commissions de 20 % jusqu'à 50 000 francs de chiffre d'affaires, de 21 % à partir de 80 000 francs, de 23 % à partir de 90 000 francs, de 24 % au-delà de 100 000 francs, ce commissionnement n'étant dû que sur le paiement effectif par la clientèle et le contrat ne prévoyant ni fixe, ni remboursement de frais ; que, par lettre du 25 août 1993, la société a fait connaître à son représentant que le tarif de vente des produits offerts à la clientèle était augmenté et qu'à partir du 1er septembre les ventes qui seraient effectuées en dessous de ce tarif seraient commissionnées au taux de 10 % ; qu'à la suite des protestations de M. X... Giovanni, la société lui faisait savoir que le taux réduit de 10 % ne serait appliqué qu'au-delà de cinq ventes par mois à un tarif préférentiel ; que le représentant, se plaignant, en outre, de ne plus recevoir de coupons de son employeur, a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir des salaires, les indemnités de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter le représentant de ses demandes d'indemnités de préavis, de congés payés, de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt infirmatif attaqué énonce qu'il résulte de la lettre du 15 septembre 1993 adressée à M. X... Giovanni par son employeur que les commissions prévues à son contrat

n'étaient pas modifiées à l'exception des cas où il ferait plus de cinq ventes en dessous du tarif de la société et que cette mesure ne constituait pas une modification substantielle du contrat de travail ;

Attendu, cependant, que la rémunération contractuelle du salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié, même de manière minimale, sans son accord ; qu'il en va de même du mode de rémunération prévu par le contrat, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résulte de ses propres constatations que l'employeur a unilatéralement réduit le taux de commissions, calculé, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires, lorsque les ventes, au-delà de cinq par mois, étaient effectuées en-dessous du tarif, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième et troisième moyens :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... Giovanni de ses demandes d'indemnités de préavis, de congés payés, de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 janvier 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

## Cass. soc. 9 avril 2015, 13-27.624, Publié au bulletin

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 11 octobre 2013), que M. X... a été engagé à compter du 1er septembre 1981 par la société Saint-Gobain (la société) en qualité de mécanicien ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de dépanneur dans le cadre d'un emploi posté selon un cycle réparti sur quatre semaines correspondant à deux semaines de nuit, une semaine de matin et une semaine d'après-midi ; que par note du 27 avril 2011, l'employeur l'a informé qu'il serait assujéti à un nouveau cycle de travail réparti sur douze semaines, à savoir huit semaines selon le cycle précédent suivi de quatre semaines incluant deux semaines le matin et deux semaines l'après-midi ; que l'intéressé, auquel il est reproché de ne pas vouloir respecter ces nouveaux horaires, a fait l'objet de deux mises à pied par lettres des 5 juillet et 25 octobre 2011 avant d'être licencié le 4 novembre 2011 ; que contestant cette rupture et invoquant des faits de harcèlement moral, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié, même si la rémunération effective est supérieure à l'ancienne ; qu'en estimant que le salarié ne pouvait prétendre que son contrat de travail s'était trouvé modifié en raison du nouveau cycle de travail imposé par la société, tout en constatant que « le changement des horaires de travail occasionnait au salarié une perte de salaire de 48,76 euros par mois, dont la prime de panier, en raison des horaires de nuit », ce

dont il résultait nécessairement que le contrat de travail du salarié avait été modifié unilatéralement par l'employeur sur un élément essentiel de la convention, et que le licenciement prononcé en raison du refus par le salarié de cette modification était par suite sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles 1134 du code civil et L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que la rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié, même si la rémunération effective est supérieure à l'ancienne ; qu'en se bornant à énoncer que la perte de rémunération subie par le salarié « n'était pas totale, puisque son maintien lui était néanmoins garanti selon une lettre de la société du 27 avril 2011, de mai à août 2011, et qu'il lui était attribué une nouvelle prime », cependant qu'une modification même partielle de rémunération ne pouvait être unilatéralement imposée au salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1232-1 du code du travail ;

3°/ qu'en énonçant qu'il n'était pas soutenu que la part de revenus concernée par la modification avait été stipulée dans le contrat de travail, cependant qu'elle constatait que la société s'était engagée par courrier à compenser au moins partiellement la perte de revenus litigieuse, ce dont il s'évinçait nécessairement que la part de revenus en cause était contractuellement convenue, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que le changement des horaires du cycle de travail entraînait une diminution de la prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit, la cour d'appel en a exactement déduit l'absence de modification du contrat de travail ;

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts relative au licenciement, alors, selon le moyen, que le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral est nul ; qu'en condamnant l'employeur à verser au salarié une indemnité au titre du harcèlement moral subi par ce dernier, puis en estimant que cette condamnation ne privait pas le licenciement d'une cause réelle et sérieuse dès lors que « l'attitude injustifiée du salarié est antérieure aux faits de harcèlement retenus, de sorte que la rupture ne découle pas de ceux-ci, mais de la seule faute du salarié », tout en constatant cependant, d'une part, que les faits de harcèlement se trouvaient caractérisés par une lettre du 5 juillet 2011 adressant des reproches non fondés à M.

### **3. Le lieu de travail**

#### **a. Valeur informative de la mention du lieu de travail dans le contrat**

#### **Cass. soc. 3 juin 2003, 01-43.573, Publié au bulletin**

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ensemble l'article L.121-1 du Code du travail ;

Attendu 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

X... et par un refus non justifié de congé au mois d'octobre 2011, et, d'autre part, que les mesures de mise à pied sanctionnant la prétendue attitude injustifiée du salarié avaient été notifiées à celui-ci par courriers des 5 juillet 2011 et 25 octobre 2011, ce dont il résultait que les faits de harcèlement moral étaient exactement contemporains des faits censés caractériser une attitude « injustifiée » du salarié, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1152-1, L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a décidé à bon droit que si le salarié avait été victime d'agissements de harcèlement moral, le refus persistant de l'intéressé de travailler selon les nouveaux horaires, seul visé par la lettre de licenciement, était antérieur aux faits de harcèlement moral de sorte que la rupture ne découlait pas de ceux-ci mais de la seule faute de ce salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du premier moyen rend sans objet le deuxième moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

exécutera son travail exclusivement dans ce lieu ;

Attendu que Mme X... a été engagée le 16 février 1990 comme comptable par la société Alphadis, aux droits de laquelle se trouve la société DMP Computel, dénommée aujourd'hui Résoserv ; que son contrat mentionnait que ses fonctions s'exerceraient à Antony ;



qu'ayant refusé d'aller travailler dans les nouveaux locaux de la société situés à Chaville, elle a été licenciée le 21 mai 1997 pour faute grave ;

qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'indemnités de rupture et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que l'employeur avait modifié le contrat de travail de la salariée, la cour d'appel a relevé que celle-ci rapportait la preuve que le lieu de travail était un élément déterminant de son contrat

### **b. Secteur géographique**

#### **Cass. soc. 20 octobre 1998, n°96-40.757**

Attendu que Mlle X... a été engagée le 9 septembre 1974 par la société Primelec en qualité de dactylo ; que la société a été mise en redressement judiciaire le 20 mai 1992 ; que la société Jelt CM a soumis une offre de reprise à l'administrateur judiciaire le 8 septembre 1992, précisant le nombre de salariés repris, à l'exclusion de trois salariés dont Mlle X... ; que, le 16 septembre 1992, elle a adressé une offre rectificative incluant Mlle X... ; que la société a déménagé de Malakoff à Courbevoie le 8 octobre 1992 et que la salariée s'est présentée à son nouveau lieu de travail le 9 octobre 1992, puis s'est trouvée en arrêt de travail du 10 octobre 1992 au 18 février 1993 ; qu'elle n'a pas repris le travail et a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 28 novembre 1995) de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen, que constitue une modification substantielle du contrat de travail, la modification qui a pour

et qu'il importait peu que le changement se situe dans le même secteur géographique ;

Qu'en statuant ainsi, sans relever que le contrat stipulait que le travail s'exercerait exclusivement dans le lieu qu'il mentionnait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 avril 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

conséquence une aggravation notable des conditions de travail et donc de vie du salarié ; que Mlle X... a souligné dans ses écritures que le transfert de son lieu de travail à Courbevoie représentait un allongement de son temps de transport quotidien considérable, celui-ci étant désormais de 3 heures par jour au lieu de 20 minutes, avec les répercussions inévitables sur sa mère invalide désormais seule 11 heures par jour ; qu'en ne répondant à ses conclusions et en motivant sa décision comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a répondu aux conclusions et qui a relevé que le déplacement de l'entreprise avait eu lieu à l'intérieur de la région parisienne, a estimé que l'employeur n'avait pas modifié le contrat de travail de la salariée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

### c. Mutation temporaire

**Cass. soc. 3 février 2010, n°08-4412, Publié au bulletin**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 janvier 2008), que Mme X... a été engagée à temps partiel, le 20 novembre 2000, en qualité d'employée de cafétéria, par la société Casino cafétéria Chatou, son contrat prévoyant à la suite d'un avenant qu'elle pourrait être affectée dans tout établissement Casino situé dans la ville de Chatou ou dans les localités limitrophes ; que, le 1er février 2003, le magasin Casino de Chatou a été cédé à la société Leader Price Chatou qui a fermé l'établissement pour y effectuer des travaux, les salariés qui y étaient affectés, dont Mme X..., cessant momentanément de travailler tout en continuant à être payés ; que, le 29 août 2003, le nouvel employeur a fait connaître à Mme X... qu'elle devrait reprendre son travail à partir du 1er septembre suivant au magasin Leader Price de Saint-Denis et qu'elle occuperait à nouveau son poste de travail à Chatou, dès la fin des travaux ; qu'ayant refusé cette affectation, la salariée a été licenciée pour faute grave, par lettre recommandée du 25 septembre 2003 lui reprochant son absence injustifiée depuis le 1er septembre 2003, malgré deux mises en demeure ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que la société Leader Price fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement de Mme X... sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à lui verser à ce titre diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une affectation ne perd pas son caractère temporaire du seul fait que

l'employeur n'a pas déterminé de façon précise, au moment où il a informé le salarié de sa décision de l'affecter provisoirement sur un autre lieu de travail, la durée de ladite affectation ; que la cour d'appel a constaté que par courrier du 29 août 2003, la société indiquait à Mme X... qu'elle reprendrait son poste de travail "au magasin de Chatou dès la fin des travaux" et que les salariés de ce magasin ont été de retour sur le site le 16 octobre 2003 ; qu'il résultait de ces constatations que l'affectation de Mme X... à Saint-Denis était temporaire, peu important que la société Leader Price Chatou n'ait pu, au moment où elle informait la salariée de cette affectation provisoire, déterminer avec précision sa durée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1, alinéa premier, du code du travail, devenu l'article L. 1221-1, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'en ne recherchant pas si l'employeur pouvait connaître avec précision la durée des travaux effectués dans le magasin de Chatou au moment où il a informé Mme X... de son détachement temporaire, et donc en n'établissant pas en quoi l'absence de précision au moment de l'information du salarié du déplacement occasionnel qui lui était imposé était fautive, faute qui aurait privé la société Leader Price Chatou de son droit d'exiger de Mme X..., au titre de son pouvoir de direction, qu'elle aille travailler temporairement dans un magasin situé à Saint-Denis, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3°/ que pour dire le licenciement de l'intéressée sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail transféré avait été modifié le 14

novembre 2002 par un avenant aux termes desquels "dans le cadre de l'évolution de votre situation professionnelle, ou de la préservation de votre emploi, vous pourrez être affectée dans l'un ou l'autre des établissements que le groupe possède ou pourrait détenir dans la même agglomération, ou dans les localités limitrophes" et en a déduit que Mme X... ne pouvait dès lors être affectée que dans une structure située soit à Chatou soit dans les localités limitrophes, sans distinguer selon la durée de l'affectation en question ; qu'en statuant ainsi, cependant que la clause visait les hypothèses d'évolution de la situation professionnelle de l'intéressée ou de la préservation de son emploi, ce dont il ressortait clairement et nécessairement, comme le soutenait la société dans ses conclusions, qu'elle ne s'appliquait qu'à des affectations définitives et non à des affectations provisoires, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ que le déplacement occasionnel du salarié ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors qu'il est justifié par l'intérêt de l'entreprise, au regard des fonctions exercées par le salarié ; qu'une clause délimitant les zones au sein desquelles le salarié peut être amené à travailler n'empêche donc pas l'employeur d'user de son pouvoir de direction en affectant temporairement ledit salarié hors de ces zones, dès lors que cette affectation est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ; qu'en ne recherchant pas si la décision de faire travailler Mme X... de façon

provisoire au sein d'un magasin situé à Saint-Denis était justifié par l'intérêt de l'entreprise, notamment en raison de l'impossibilité d'affecter les salariés au magasin de Chatou durant les travaux qui y intervenaient et de l'objectif de formation sur les techniques de vente de l'enseigne Leader Price, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 121-1, alinéa premier, du code du travail, devenu l'article L. 1221-1 et l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ;

Et attendu qu'ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la cour d'appel a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

#### **d. En présence d'une clause de mobilité**

### **Cass. soc. 18 mai 1999, 96-44.315, Publié au bulletin**

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. X... a été embauché le 4 septembre 1986, par la société Gecica en qualité d'ouvrier d'exécution ; que la lettre d'engagement faisait référence à la convention collective des travaux publics

et au règlement intérieur de l'entreprise ; que le contrat de travail a été repris par la société Legrand à compter du 31 mars 1991 ; que, par télégramme du 4 février 1994, il a été demandé à M. X... de se présenter pour une nouvelle affectation le 7

février à Tourcoing ; qu'ayant refusé cette affectation, il a fait l'objet d'un avertissement le 3 mars 1994, et a été licencié pour faute grave le 18 avril 1994 ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 13 mai 1996), de l'avoir condamnée à verser les indemnités de rupture à M. X..., d'avoir ordonné le remboursement des indemnités de chômage versées au salarié par l'Assedic, et de l'avoir condamnée à verser au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, d'abord, que le refus injustifié d'un salarié, malgré une mise en demeure de son employeur, de se soumettre à un ordre de changement de poste, n'entraînant pas une modification substantielle du contrat de travail, constitue une faute grave rendant impossible le maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, il résulte des propres constatations de l'arrêt que M. X... était soumis à une clause de mobilité, que le refus de se soumettre à un ordre de changement de poste, n'entraînant pas une modification substantielle du contrat de travail, était constitutif d'une faute grave, peu important des considérations d'ordre personnel tenant à ce que M. X... ne pouvait laisser seule sa femme enceinte de 7 mois ; qu'en refusant de retenir l'existence de la faute grave, la cour d'appel a commis une erreur manifeste de qualification et a violé les articles L. 122-6 et L. 122-8 du Code du travail ; alors ensuite, que la société soulignait dans ses conclusions d'appel laissées sans réponse qu'elle avait pris soin d'expliquer à M. X... les raisons de sa nouvelle affectation justifiée par les activités de l'entreprise, les conditions d'embauche du salarié, de l'activité réduite de la société eu égard à la conjoncture et de l'impossibilité d'employer M. X... dans la région parisienne, compte tenu de sa qualification professionnelle, qu'en particulier le Groupe 40 de Villeneuve-Saint-Georges dont

faisait partie le salarié, a connu une grave crise tels que des licenciements économiques, et que seules des personnes plus qualifiées que M. X... ont continué à travailler sur Villeneuve-Saint-Georges pour une période très limitée, que pareilles circonstances étaient propres à justifier la mutation de M. X... sur le chantier de Tourcoing et que son refus constituait une faute grave ; qu'ainsi, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, ensuite que le salarié ne devient créancier de l'indemnité de préavis qu'à charge pour lui de rester à la disposition de son employeur ; qu'en l'espèce, dès lors que la mutation de M. X... à Tourcoing ne constituait pas une modification substantielle de son contrat, il avait l'obligation d'exécuter son préavis dans son nouveau poste ; que, par suite, en retenant que le salarié s'est tenu à la disposition de son employeur dans son ancien poste, la cour d'appel a violé l'article L. 122-8 du Code du travail ; alors, enfin, que repose sur une cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui refuse d'effectuer un déplacement prévu à son contrat de travail, dès lors que cette mutation ne constitue pas une modification substantielle du contrat ;

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

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

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

### **Cass. soc. 13 janvier 2009, 06-45.562, Publié au bulletin**

Sur le moyen unique, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu les articles L. 120-2 devenu L. 1121-1 et L. 212-4-3, alinéa 6 devenu L. 3123-24 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée par la société Iss Abilis France en qualité d'agent de propreté à compter du 1er août 1997, a été affectée sur le site Bruel et Kjaer à Mennecy pour 4 heures par jour du lundi au vendredi de 15 heures à 19 heures ; que l'employeur, par courrier du 23 octobre 2002, lui annonçait un changement d'affectation à compter du 28 octobre 2002. sur un site à Morangis, de 17 heures à 21 heures, porté ensuite de 17 heures à 19 heures, du lundi au vendredi ; que suite à son refus de cette nouvelle affectation, Mme X... a été licenciée par lettre du 4 décembre 2002 pour faute grave ; que, contestant ce licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes en paiement de rappel de salaire, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et irrégularité de la procédure, la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail de Mme X... n'indiquait aucun horaire particulier et précisait dans son

article 4 que " les caractères spécifiques de l'activité ne permettant pas de garantir la permanence d'horaires déterminés, ceux assurés par le salarié lors de son engagement pourront être modifiés en fonction du service... sans que cette modification constitue une modification essentielle du présent contrat " et que l'article 3 prévoyait la clause de mobilité suivante : " compte tenu de la nature de ces fonctions et des usages de la profession, l'agence se réserve la possibilité de muter le salarié dans une zone géographique de l'agence, sans que cette modification constitue une modification essentielle du présent contrat ", a retenu, 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 Iss Abilis France avait abusé de son pouvoir de mettre en oeuvre la clause de mobilité, que 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 oeuvre 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 ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du moyen :

### **Cass. soc. 23 février 2005, 03-42.018, Publié au bulletin**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 janvier 2003) que M. X... Y... a été embauché le 12 avril 1999 par la société CVA transports en qualité de chauffeur poids-lourds ; qu'il a été affecté à la ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne ; que, le 13 mars 2001, l'employeur lui a indiqué qu'à compter du 19 mars suivant, il serait affecté à la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse ; que le salarié a été licencié pour faute grave, le 31 mars 2001, pour avoir refusé cette nouvelle affectation ;

que M. X... Y... soutenant que celle-ci n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et que son licenciement était dès lors sans cause réelle et sérieuse, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen, pris en ses trois premières branches :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans

CASSE ET ANNULE, en ses seules dispositions ayant décidé que le licenciement de Mme X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté la salariée de ses demandes en paiement de rappel de salaire, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse et irrégularité de la procédure, l'arrêt rendu le 29 novembre 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 ) que constitue une modification du contrat de travail et non un simple changement des conditions de travail dépendant du seul pouvoir de direction de l'employeur, le changement de circuit d'un chauffeur poids-lourd lorsqu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat ; qu'en l'espèce, M. X... Y... était donc en droit de refuser le changement de son circuit dès lors qu'il lui imposait dorénavant d'être loin de sa famille du lundi au vendredi et modifiait ainsi l'économie de son contrat de travail ; qu'en considérant le contraire, au motif qu'il s'agissait uniquement d'une modification des conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2 ) qu'en vertu de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de sa vie

privée et familiale ; que selon l'article L. 120-2 du Code du travail, une restriction à ce droit par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ; qu'en s'abstenant de vérifier cette double condition, alors pourtant que M. X... Y... avait refusé le changement de son trajet précisément à raison des bouleversements qu'entraînait pour sa vie privée et familiale le fait d'être absent de son domicile du lundi matin au vendredi soir, la cour d'appel a violé les textes précités ;

3 ) qu'en toute hypothèse, à supposer même que l'employeur pouvait imposer un changement de trajet à son salarié, M. X... Y... a rappelé dans ses écritures d'appel (p. 5, 7) qu'en l'absence d'une clause de mobilité prévue par le contrat de travail, le changement du lieu de travail doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise ;

qu'en se bornant à relever qu'en l'absence d'une clause contractuelle prévoyant un certain parcours à effectuer par ce salarié, l'employeur pouvait l'affecter à tout autre trajet, sans rechercher si ce changement, qui affectait sérieusement la vie familiale et personnelle du salarié, avait une quelconque nécessité pour l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que les énonciations des juges du fond font apparaître que l'employeur avait seulement modifié les conditions de travail du salarié ; qu'en sa première branche, le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

Attendu, ensuite, que 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 oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que les deuxième et troisième branches du moyen sont, dès lors, sans fondement ;

Et sur le second moyen, pris en sa quatrième branche :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, que seuls les faits rendant impossible le maintien d'un salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sont constitutifs d'une faute grave ; qu'en se bornant à relever que le refus par M. X... Y... d'effectuer le nouveau trajet imposé par son employeur était constitutif d'une faute grave, sans constater que cela rendait impossible la continuation de son contrat de travail pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu 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 ; que toutefois, bien qu'ayant retenu à tort une faute grave, la cour d'appel a confirmé le chef de la décision du conseil de prud'hommes accordant à M. X... Y... une indemnité de préavis ; que dès lors, en sa quatrième branche le moyen est inopérant et ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... Y... aux dépens ;

#### **4. La qualification professionnelle**

##### **Cass. soc. 10 mai 1999, 96-45673, Publié au bulletin**

Sur le moyen unique :  
Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que Mme X... était au service de la société Hortifruit depuis 1981 en qualité d'ouvrière agricole et était occupée principalement à la cueillette des citrons ; qu'en 1992, elle a été affectée à l'engainage des bananes ; que soutenant que ce changement d'affectation visait à la sanctionner, Mme X... n'a pas repris le travail ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 5 juin 1992 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien fondé de la rupture et obtenir paiement de sommes à titre de dommages-intérêts et d'indemnités liées à la rupture ;

Attendu que, pour condamner la société Hortifruit à payer à la salariée une somme à titre d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a d'abord rappelé que l'employeur a le droit de muter un salarié de poste à poste et que cette mutation peut répondre à des impératifs d'organisation du service ou trouver sa cause dans une appréciation de l'aptitude du salarié à tenir son poste à l'exclusion de toute considération relevant d'une procédure disciplinaire et que le changement d'affectation au sein d'un même service ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail, dès lors que le salarié demeure exactement dans la même situation du point de vue de sa qualification, de sa rémunération, de ses horaires et de son lieu de travail ; qu'elle a ensuite constaté que la

salariée était rémunérée comme ouvrière agricole, qu'elle n'avait jamais été affectée à l'engainage des bananes et a décidé que le changement de poste ordonné avait une incidence sur les fonctions de la salariée, apportait une modification substantielle et non accessoire aux conditions d'exécution de son contrat de travail et que la salariée était bien fondée à refuser d'accomplir sa prestation de travail aux nouvelles conditions sans que cette initiative lui rende la rupture imputable ;

Attendu, cependant, que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié ; que la circonstance de la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, et alors qu'elle ne retient pas que la mesure prise par l'employeur correspondrait à une discrimination prohibée ou à une sanction injustifiée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

**CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 octobre 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Fort-de-France, autrement composée.



## Cass. soc. 8 janvier 1998, 95-42.651, inédit

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le pourvoi formé par la société Flo prestige, société anonyme, dont le siège est ..., en cassation d'un arrêt rendu le 14 septembre 1994 par la cour d'appel de Paris (21<sup>e</sup> chambre, section A), au profit de M. Pierre X..., demeurant ..., défendeur à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 13 novembre 1997, où étaient présents : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonctions de président, Mme Lebée, conseiller référendaire rapporteur, M. Le Roux-Cocheril, Mme Lemoine-Jeanjean, conseillers, Mme Andrich, M. Besson, conseillers référendaires, M. Lyon-Caen, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Lebée, conseiller référendaire, les conclusions de M. Lyon-Caen, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur les trois moyens réunis :

Attendu que M. X..., engagé le 9 mars 1988 par la société Flo prestige en qualité de chef de partie et affecté dans le laboratoire sis ..., fut promu par la suite chef de développement ; qu'à la suite de la fermeture du laboratoire, l'employeur lui proposa le 5 mai 1992 de l'affecter au restaurant "Terminus nord", puis le 15 mai 1992 à la brasserie "Flo", ..., propositions refusées par le salarié qui invita dès le 20 mai son employeur à procéder à son licenciement ; qu'après avoir mis en

demeure le salarié de rejoindre son nouveau poste, l'employeur le licencia pour faute grave ;

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt attaqué (Paris, 14 septembre 1994) d'avoir dit que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave, alors que, selon les moyens, de première part, le salarié ne pouvait refuser, sans commettre une faute grave, une modification de ses conditions de travail, et qu'il n'apportait pas la preuve que sa qualification de chef de développement était un élément essentiel de son contrat de travail, de deuxième part, qu'en considérant que le licenciement pour faute grave était en réalité un licenciement économique, la cour d'appel a dénaturé les termes de la lettre de licenciement, de troisième part, que l'employeur ne pouvait procéder à un licenciement pour motif économique sans proposer au salarié les postes qu'il a refusés ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'emploi de chef de développement dans un laboratoire de cuisine comportait un élément de recherche plus important qu'un poste de cuisinier dans une brasserie, a estimé, dans l'exercice de son pouvoir souverain, que les modifications proposées concernaient un élément essentiel du contrat de travail, modifications que le salarié était en droit de refuser, de sorte que le licenciement ne pouvait invoquer aucune faute à son endroit ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

## **B. Acception / refus**

### **1. Refus du changement des conditions de travail**

**Cass. soc, 10 juillet 1996, n°93-41.137**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 24 novembre 1992), que M. X..., engagé le 1er janvier 1987 par la société GAN-Vie en qualité d'attaché d'inspection, titularisé le 1er mars 1988, a accepté le 11 juin 1990 une mission d'organisation confiée à titre provisoire avec une amélioration de sa rémunération en fonction des résultats ; que, par lettre du 6 mars 1991, l'employeur annonçait au salarié que, comme il ne remplissait pas les normes demandées, il était déchargé de sa mission mais continuait à exercer les fonctions d'attaché d'inspection titulaire ; que le salarié refusait ce reclassement et cessait son activité le 26 mars 1991, puis saisissait la juridiction prud'homale le 10 mai 1991 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement de diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement ainsi que d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, d'abord, qu'il appartenait à l'employeur, qui s'était réservé la possibilité, en cas d'insuffisance de résultats, de rétrograder le salarié en mettant fin à sa mission, d'établir, à partir d'éléments objectifs concrets et vérifiables, l'insuffisance alléguée ; qu'une telle insuffisance ne pouvait résulter de la seule appréciation de l'employeur ; qu'en considérant que l'employeur était en droit, ayant estimé les résultats insuffisants, de mettre fin à la mission, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ; alors, surtout, que le salarié contestait l'insuffisance de résultats allégués ; qu'il exposait les résultats

obtenus par lui à partir de documents versés aux débats qui le faisaient apparaître dans les dix premiers producteurs de Bretagne concernant les contrats d'assurance-vie ; que la cour d'appel ne pouvait, sans répondre à ces conclusions, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, se contenter de déduire d'un courrier du salarié qu'il aurait admis l'insuffisance de ses résultats ; alors, en toute hypothèse, que en l'absence d'une volonté non équivoque de démissionner de la part du salarié, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement ; que la seule circonstance que le salarié, qui avait la possibilité de conserver son ancien poste, ait cessé de travailler ne suffisait pas à caractériser sa volonté non équivoque de démissionner ; qu'en déduisant de cette seule circonstance qu'il était démissionnaire la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

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 ;

**PAR CES MOTIFS :**

**REJETTE le pourvoi ;**

## **2. Acception de la modification**

**Cass. soc, 24 juin 1992, n°88-44805**

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Colmar, 15 septembre 1988), M. X... a été engagé par la Société alsacienne de constructions mécaniques de Mulhouse (SACMM) le 1er octobre 1965 en qualité de directeur du département textile ; qu'à la suite d'une procédure collective d'apurement du passif, l'activité " textile " de la société a disparu ; que l'employeur a alors proposé au salarié, qui l'a refusé, un poste de directeur de la sécurité ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail, alors que, d'une part, le refus, par le salarié d'accepter une modification de ses fonctions que tente de lui imposer l'employeur, ne caractérise par la démission, qui doit résulter d'une manifestation de volonté non équivoque, de la part du salarié, de mettre fin aux relations de travail ; d'où il suit qu'en analysant en une volonté de démissionner le refus opposé par M. X... à la proposition de la SACMM de lui attribuer d'autres fonctions que celles qu'il exerçait jusqu'alors, sans faire apparaître que l'intéressé avait manifesté, sans équivoque, sa volonté de mettre fin aux relations de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134

du Code civil, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ; alors que, d'autre part, M. X... soutenait, devant la cour d'appel que le poste de directeur de la sécurité qui lui était proposé ne correspondait à aucune fonction réelle et que cette offre, faite pour les seuls besoins de la cause, n'avait pour but que de le contraindre à refuser une situation totalement artificielle ; que faute de s'être expliquée sur ce point, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1134 du Code civil, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Mais attendu que 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 à la faculté de sanctionner, au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé ; qu'après avoir relevé qu'aucun licenciement n'était intervenu, la cour d'appel a exactement décidé que le salarié, dont le contrat de travail n'avait pas été rompu, ne pouvait prétendre aux indemnités de rupture ; que, par ce motif substitué, la décision se trouve justifiée ;

PAR CES MOTIFS :

## **3. Droit de refuser une modification**

**Cass. soc, 20 octobre 1998, n°96-40614**

Sur les premier et quatrième moyens réunis ;

Vu les articles L. 321-1, L. 122-14-2 et L. 212-1 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;

Attendu qu'il résulte du premier de ces textes que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, imposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié, constitue un licenciement pour motif économique ; que, selon le second, lorsque le licenciement est prononcé pour un motif économique, la lettre de licenciement doit énoncer les motifs économiques ou de changement technologique invoqués par l'employeur ; qu'à défaut de cet énoncé, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée par la société Petit Bateau le 10 janvier 1966, Mme X..., devenue standardiste sténo-dactylographe et dont le contrat de travail s'est poursuivi en 1992 avec la société nouvelle La Maille souple, filiale de la précédente, avec un horaire hebdomadaire de 39 heures, a refusé, le 28 avril 1992, une proposition de son employeur tendant à ce que cet horaire hebdomadaire soit augmenté d'une durée de deux heures, répartie suivant les jours en quarts d'heure et demi-heures ; qu'en raison de ce refus elle a été licenciée par lettre du 27 mai 1992 ; qu'elle a engagé une instance prud'homale ;

Attendu que, pour débouter Mme X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que l'intéressée a refusé le 28 avril 1992 la proposition de son employeur pour incompatibilité avec les exigences de sa vie personnelle et non pour raison de santé comme elle le fait plaider, alors que son employeur démontre que la modification d'horaire avait pour but d'élargir l'amplitude horaire du standard, et partant, correspondait à l'intérêt de l'entreprise ; qu'est inopérant le moyen tiré d'une prétendue violation de l'article L. 212-14-1 du Code du travail qui ne concerne que les horaires individualisés à la demande du travailleur et non

l'hypothèse d'un aménagement décidé par l'employeur pour les besoins de l'entreprise ; que le licenciement personnel est fondé sur une cause réelle et sérieuse dans la mesure où le refus de Mme X... constitue une violation de ses obligations contractuelles pour méconnaissance des pouvoirs de l'employeur concernant l'organisation de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que la durée du travail, telle que mentionnée au contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; que Mme X..., engagée selon son contrat pour effectuer 39 heures de travail par semaine était en droit de refuser la proposition de son employeur, même accompagnée d'une augmentation de salaire, d'effectuer 41 heures par semaine ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le refus d'une modification du contrat de travail ne constituait pas une cause de licenciement et qu'il lui appartenait de rechercher si, comme la salariée l'affirmait dans ses conclusions, l'employeur n'avait pas omis d'énoncer dans la lettre de licenciement du 27 mai 1992, les motifs rendant, selon lui, nécessaire l'augmentation de la durée hebdomadaire de son travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième et troisième moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 novembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.

## Cass. soc, 14 novembre 2000, n°99-43.270

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 436-1 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été employé successivement par trois sociétés du groupe Nestlé depuis 1959, dans le secteur de la vente ; qu'en juin 1993, à l'âge de 60 ans et alors qu'il était représentant du personnel du comité d'entreprise, il lui a été fait application du régime de mise en disponibilité précédant la retraite, jusqu'en juillet 1994, date à laquelle il a totalisé le nombre de trimestres de cotisations suffisant pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié tendant à obtenir réparation du préjudice subi du fait de sa mise en disponibilité, puis de sa mise à la retraite, la cour d'appel a énoncé que le système en vigueur au sein de la société Nestlé France, ou de son auteur, était le suivant : soit l'intéressé n'avait pas encore trente sept années et demie de cotisations lors de ses 60 ans, et le salaire de disponibilité était maintenu jusqu'à ce qu'il atteigne ses 57 trimestres de cotisation, soit l'intéressé, ayant 37 années et demie d'activité, faisait liquider ses pensions de retraite, et il percevait, en complément de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite, un capital forfaitaire calculé en pourcentage du salaire brut des douze derniers mois d'activité ; que ces nouvelles dispositions ont été immédiatement mises en oeuvre au sein des sociétés Sopad, Dietina et Guigoz, et que mention du régime a été faite dans le contrat de M. X..., lorsqu'il a été muté de la société Guigoz en 1984 ; qu'elles ont été appliquées depuis lors, à l'ensemble du personnel concerné ; que M. X..., ayant atteint 60 ans, mais ne remplissant pas les conditions pour bénéficier de sa retraite à

taux plein, s'est donc vu concerné par la disponibilité de juin 1993 à juillet 1994, date à laquelle il pouvait prendre sa retraite ; que même s'il a contesté la décision de l'employeur, il a néanmoins constitué son dossier pour solliciter sa retraite ; qu'il a ainsi perçu le salaire de disponibilité et le capital forfaitaire et l'indemnité conventionnelle de départ en retraite ; qu'il n'y a pas eu de modification essentielle de son contrat de travail ; que la mise en disponibilité du salarié a fait l'objet d'une disposition contractuellement acceptée par lui dans chacun des contrats conclus avec chaque société du groupe où il a été muté ;

Attendu, cependant, qu'aucune modification de son contrat de travail, aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un représentant du personnel ; qu'il incombe à l'employeur, en cas de refus du salarié d'accepter la modification ou le changement litigieux, d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du Travail de rompre le contrat de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la circonstance que la mise en disponibilité du salarié précédant son départ à la retraite à l'âge de 60 ans, ait été prévu au contrat, ne dispensait pas l'employeur, en présence d'un refus du salarié, représentant du personnel d'accepter cette mesure, d'obtenir une autorisation de l'inspecteur du Travail de rompre le contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mars 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

### III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

☞ : G. AUZERO, F. CANUT, « *Le juge et la modification du contrat de travail* », *Dr. soc.* 2017, p. 11 et s.

☞ : J-L LHERNOULD, « *Régime de la modification temporaire du lieu de travail* », *SSL* 2014, n°367, p. 8.

☞ : J. PELISSIER, « 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 ». in *Mélanges Couvrat*, PUF, Paris, 2001, p. 103

🎬 : « Deux jours, une nuit » Les frères Dardenne, 2014 (avec Marion Cotillard)

