

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 13 juin 2018

N° de pourvoi: 17-17644

ECLI:FR:CCASS:2018:SO00957

Non publié au bulletin

Rejet

Mme Goasguen (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique, ci-après annexé :

Attendu qu'ayant relevé que le contrat de travail à temps partiel de la salariée prévoyait la possibilité de la modification de la répartition du temps de travail en respectant un délai de prévenance ainsi que les cas et la nature de la modification et qu'il comportait une clause de mobilité géographique, la cour d'appel, qui a justement retenu que la modification effectuée par l'employeur conformément à ces dispositions relevait de son pouvoir de direction a pu décider, sans encourir aucun des griefs du moyen, que le refus de la salariée de rejoindre sa nouvelle affectation constituait une faute grave : que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize juin deux mille dix-huit. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour Mme Y...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Y... de ses demandes indemnitaires pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la lettre de licenciement du 18 février 2013 qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée : « suite à notre lettre en date du 16 janvier 2013 vous convoquant à un entretien préalable le 28 janvier 2013, auquel vous vous êtes présentée assistée de M. C... , nous vous notifions par la présente votre licenciement pour faute grave. Pour mémoire, vous avez intégré notre société le 11 juillet 2011 par application des dispositions de l'annexe 7 de l'accord du 29 mars 1990 de la convention collective des entreprises de propreté (annexe 7). Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes affectée sur le site IKEA à PLAISIR (78) du lundi au dimanche (hors mercredi) de 6 heures à 10

heures, soit une durée mensuelle de travail de 104 heures. Comme nous vous l'avons expliqué au cours de l'entretien préalable, notre client Grand Compte IKEA France a mis unilatéralement en application une réduction budgétaire de 20 % sur l'ensemble de ses fournisseurs. Cette décision a eu pour conséquence une modification du périmètre du contrat commercial nous liant à ce client puisque ce dernier a réduit, à compter du 1er septembre 2012, la facture globale de CARRARD SERVICES de 20 % sur l'ensemble des magasins IKEA, dont le vôtre. Cette réduction de facturation de la part de notre client nous a contraints à une réorganisation de votre site d'affectation initial. Dans le cadre de la réorganisation de nos effectifs sur IKEA PLAISIR, nous avons recherché un poste disponible de reclassement se rapprochant le plus de votre poste actuel en terme de situation géographique. Par courrier en date du 19 octobre 2012, nous vous avons informée de notre décision de vous affecter sur le site BUREAU VERITAS à Montigny-le-Bretonneux (78) du lundi au samedi de 16 heures à 20 heures à compter du 5 novembre 2012. Vous avez refusé une première fois cette nouvelle affectation, par le biais d'un courrier du secrétaire général de l'union locale CGT des CLAYES-SOUS-BOIS en date du 30 octobre 2012 arguant d'une modification substantielle de votre contrat de travail. Par courrier du 4 janvier 2013, nous vous avons rappelé vos obligations contractuelles, notamment votre obligation de vous conformer aux dispositions de la clause de mobilité contenue à votre contrat de travail et vous informions que nous vous remettions, comme vous nous l'avez demandé, sur vos anciens horaires à savoir de 6 heures à 10 heures en lieu et place de 16 heures à 20 heures. Nous vous demandions dès lors de vous présenter sur votre nouveau site pour le lundi 14 janvier 2013, ce que vous n'avez pas fait. Au cours de l'entretien préalable, vous avez indiqué être dans l'obligation de refuser votre mutation sur le site BUREAU VERITAS, arguant de l'obligation que vous avez de prendre les transports en commun afin de vous rendre sur votre site ; que si vous acceptiez votre affectation sur BUREAU VERITAS, vous seriez dans l'obligation de faire une trop longue marche à pied entre l'arrêt de bus et le site, ce qui est incompatible avec votre état de santé. Nous vous avons précisé que s'agissant de votre aptitude au travail, vous avez passé une visite médicale en date du 7 janvier 2013 à l'issue de laquelle le médecin du travail, seul compétent à se prononcer, vous a déclarée apte à votre poste de travail sans aucune restriction, ni même demande d'aménagement de poste. Toutefois, nous avons alors fait preuve d'ouverture en vous demandant de nous indiquer jusqu'à quelle distance vous accepteriez une affectation, dans quelle ville et quelles seraient les plages horaires susceptibles de vous convenir. A nos différentes demandes, vous n'avez pas donné de réponse, ce qui nous a conduits à déduire que vous ne souhaitez pas être affectée ailleurs que sur la ville de PLAISIR, ce que vous n'avez pas contesté. Nous ne pouvons que tirer les conséquences de votre attitude, laquelle corrobore une volonté de quitter l'entreprise, ou du moins un refus manifeste de vous soumettre à vos obligations contractuelles, obligations que vous avez acceptées sans aucune réserve en signant votre contrat de travail. En conséquence, nous vous notifions, par la présente, votre licenciement pour faute grave, sans préavis, ni indemnité de rupture » ; Mme Y... soutient que l'unique grief reproché serait d'avoir refusé son affectation à MONTIGNY-LE-BRETONNEUX avec des horaires en semaine (lundi au samedi de 16 heures à 20 heures) alors que cette mutation entraînait nécessairement une modification de son contrat de travail par changement de ses horaires et diminution de sa rémunération puisqu'elle travaillait auparavant sur le site IKEA, chaque jour, y compris le dimanche, de 6 heures à 10 heures, le dimanche étant mieux rémunéré ; la société CARRARD fait valoir que Mme Y... avait accepté une clause de mobilité dans son contrat de travail du 11 juillet 2011, que la nouvelle affectation ne conduisait pas à une modification mais à un changement des conditions de travail et que le contrat de travail prévoyait la modification des horaires de travail sous réserve d'un délai de prévenance minimal de 7 jours ; en l'espèce, l'examen des pièces versées au débat permet de constater que Mme Y... a travaillé du 11 juillet 2011 jusqu'au mois de septembre 2011, du lundi au dimanche, sauf le mercredi, de 6 heures à 10 heures, sur le site IKEA de PLAISIR, qu'à partir, au moins, du mois de novembre 2011, ses horaires ont été, sur ce site, de 16 heures à 20 heures, du lundi au samedi, ainsi que le confirme la lettre de l'UNION LOCALE CGT du 30 octobre 2012, et ce sans protestation de Mme Y... jusqu'à cette lettre ; l'examen des bulletins de paie, versés par la salariée et l'employeur, pour le période du 1er septembre 2011 au 18 février 2012, révèle que Mme Y... n'a perçu que trois fois, en septembre 2011, janvier et février 2013, la majoration (soit 29,50 € brut sur le mois de septembre, 76,88 € pour janvier et 19,22 € pour février 2013), pour avoir travaillé le dimanche ; la salariée n'a formé aucune demande salariale au titre de majorations pour des dimanches qui auraient été travaillés mais non payés mais a formé, en cause d'appel, des demandes de majorations pour des dimanches non travaillés ; il s'ensuit que Mme Y... ne peut soutenir que sa rémunération aurait été modifiée substantiellement, à l'occasion de la nouvelle affectation, en la privant de travailler le dimanche alors qu'elle n'a travaillé qu'épisodiquement le dimanche ; ainsi qu'il a été dit précédemment, Mme Y... ne justifie pas de son droit à travailler le dimanche ; l'employeur rapporte la preuve que les objections formulées par Mme Y... sur l'écart de temps de trajet entre l'ancien et le nouveau site ne sont pas sérieuses (7 et mn à pied, dans l'un et l'autre cas, ce qui n'est pas contesté) ; cette nouvelle affectation n'entraînait donc pas un bouleversement de l'économie du contrat, ni sur la rémunération, ni sur les horaires (sans travailler le dimanche) que Mme Y... pratiquait depuis le mois de novembre 2011, à l'exception des mois de janvier et février 2013 ; dès lors, la nouvelle affectation, qui entrait dans le pouvoir de direction de l'employeur, et dont l'éventualité était de surcroît expressément prévue au contrat de travail, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours qui a été respecté, ne nécessitait donc pas, contrairement à ce que prétend Mme Y..., son accord

; au surplus, il sera relevé que l'employeur, en plan de continuation, n'était pas à l'origine de la réorganisation du service puisqu'elle était consécutive à une demande du client IKEA, de réduire de 20 % ses coûts, ce qui n'est pas contesté ; en outre, aux termes de la clause de mobilité géographique, dont la nullité n'est pas soulevée, la salariée a accepté d'être affectée sur tout autre site situé dans la même département, ou dans un département limitrophe de PARIS, avec modification de l'horaire, notamment en cas d'exigences du client de l'employeur ou de nouvelle organisation du chantier ; en l'espèce, le nouveau site se situait dans le même département lequel est également celui du domicile de la salariée ; il sera jugé que, compte tenu des refus successifs motivés, notamment, par un temps de trajet entre l'ancienne et la nouvelle affectation, qui se révèle presque équivalent, ou par un problème de santé alors que la salariée a été déclarée apte par la médecine du travail à l'issue d'une visite de reprise, ou encore par une modification du contrat de travail qui n'est pas avérée, Mme Y... a manifesté un refus illégitime à la proposition de l'employeur d'accepter sa nouvelle affectation, le maintien de son contrat de travail s'avérant, en l'espèce, impossible, compte tenu de la réorganisation imposée par le client IKEA et de la situation de l'employeur en plan de continuation, la faute grave est caractérisée ; le jugement sera confirmé sur ce point et Mme Y... déboutée de ses demandes consécutives à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ((arrêt, pages 7 à 9) ;

ET AUX MOTIFS, ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE la lettre de licenciement mentionne que la société CARRARD SERVICES a été confrontée à une réorganisation de son intervention sur le site du client, en l'occurrence le magasin IKEA à PLAISIR, sur lequel est affectée Mme Y... et, que la conséquence de cette réorganisation contraint l'entreprise à proposer un reclassement à Mme D... ; qu'un poste de travail a été proposé à Mme Y... sur le site VERITAS à MONTIGNY-LE-BRETONNEUX et que ce dernier a fait l'objet d'un refus de la part de Mme Y... qui a invoqué un problème de santé lié au fait d'une « trop longue marche à pied entre l'arrêt de bus et le site » ; le conseil note que le site ratp.fr mentionne un temps de marche de 7 minutes depuis la gare de Saint-Quentin en Yvelines pour rejoindre le site du BUREAU VERITAS alors que les indications portées sur le même site mentionne que 5 minutes de marche sont nécessaires pour rejoindre le site IKEA ; le conseil constate donc que la différence en temps de marche est établie à 2 minutes ce qui n'est pas significatif ; l'affirmation soutenue par Mme Y... concernant une « trop longue marche » ne peut prospérer ; que Mme Y... motive également son refus par un temps de marche trop long pour elle ; or, la salariée a fait l'objet d'une visite médicale en date du 7 janvier 2013 à l'issue de laquelle le médecin du travail l'a déclarée apte sans aucune restriction ; aussi, l'argument présenté par Mme Y... ne peut prospérer en l'état ; que, de surcroît, Mme Y... est liée par une clause de mobilité tel que cela ressort de son contrat de travail, à l'article 4 qui est rédigé comme suit : « le salarié reconnaît que la profession de nettoyage s'exerçant chez des clients et dans différents lieux, la mobilité est nécessaire et indispensable. En conséquence, le salarié accepte de pouvoir être affecté sur tout autre site situé dans le même département, dans un département limitrophe ou Paris. Le refus d'un tel changement de son lieu de travail expose le salarié à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture du présent contrat » ; de même, il est prévu les conditions dans lesquelles les horaires de travail pourront être modifiés dans des cas précis et notamment lors d'un changement d'affectation ; qu'en conséquence, le changement de lieu de travail proposé à Mme Y... le 19 octobre 2012 est prévu par les dispositions contractuelles, d'autant que le nouveau lieu de travail est accessible par les transports en commun ; que pour définir si le licenciement est frappé de nullité, il convient de se pencher sur la chronologie des faits : la procédure de licenciement a été engagée le 16 janvier 2013 avec l'envoi de la convocation à l'entretien préalable qui s'est tenu le 8 février 2013, date à laquelle Mme Y... était placée en arrêt de travail suite à un accident du travail ; que les faits invoqués par la société CARRARD SERVICES sont de nature à caractériser une faute grave et que la procédure de licenciement a été initiée avant que Mme Y... soit de nouveau placée en arrêt de travail ; le conseil considère donc que le refus de Mme Y... doit s'analyser en une faute puisqu'elle ne respecte pas les dispositions contractuelles convenues entre les parties ; qu'en conséquence, le conseil dit que le licenciement pour faute grave est caractérisé et déboute Mme Y... de ce chef de demande (jugement, pages 6 et 7) ;

1°/ Alors que la répartition du travail à temps partiel, telle qu'elle doit être prévue en application de l'article L. 3123-14 du code du travail, constitue un élément essentiel du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié ; qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu 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 ;

Que pour débouter l'exposante de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu d'une part que la nouvelle affectation de Mme Y... n'entraînait pas un bouleversement de l'économie du contrat, ni sur sa rémunération, ni sur ses horaires, d'autre part que cette affectation entrait dans le pouvoir de direction de l'employeur, enfin que l'éventualité d'une telle modification était expressément prévue au contrat de travail, sous réserve d'un délai de prévenance qui a été respecté, de sorte que cette nouvelle affectation ne nécessitait pas l'accord de la salariée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le changement proposé par l'employeur constituait une modification du contrat de travail, en ce que, d'une part, il impliquait un changement des jours travaillés, puisque la salariée, qui travaillait initialement le dimanche et ne travaillait pas le mercredi, devait, selon la proposition de l'employeur, travailler le mercredi et ne plus travailler le dimanche, et en ce que, d'autre part, il impliquait un changement des horaires de travail, l'horaire initial étant de 6 h à 10 h, le nouvel horaire de 16 h à 20 h, et que la clause contractuelle, prévoyant les cas dans lesquels cette modification des horaires pouvait intervenir, ne correspondait pas aux prévisions de la loi dès lors qu'elle ne déterminait pas avec précision la variation possible des horaires de travail, seule la modification des jours de travail étant envisagée, de sorte qu'en cet état, le refus de la salariée d'une telle modification, seul motif invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, ne pouvait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ Alors qu'en l'absence de clause du contrat de travail à temps partiel permettant à l'employeur de modifier la répartition des horaires de travail d'une même journée, une telle modification caractérise une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié ;

Que pour débouter l'exposante de ses demandes, la cour d'appel a notamment énoncé que la nouvelle affectation de la salariée n'entraînait pas un bouleversement de l'économie du contrat, ni sur sa rémunération, ni sur les horaires, en ce qu'elle ne travaillait plus le dimanche mais devait travailler le mercredi, et que cette modification était expressément prévue au contrat de travail sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours qui a été respecté ;

Qu'en statuant ainsi, quand il résulte de l'avenant du 11 juillet 2011, fixant un horaire journalier de travail de 6 h à 10 h, que la modification des horaires prévue par cette convention ne pouvait porter que sur une nouvelle répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables, ce qui ne permettait pas à l'employeur d'imposer à la salariée de travailler de 16 h à 20 h, s'agissant d'une modification de la répartition des heures de travail dans la journée, la cour d'appel a violé l'article L 3123-14 du code du travail ;

3°/ Alors, subsidiairement, que lorsque l'employeur impose au salarié une modification de son contrat de travail, ni l'absence de protestation immédiate, ni la simple poursuite du travail aux nouvelles conditions ne valent acceptation de cette modification ni ne rendent illégitime le refus, exprimé par le salarié, de ces nouvelles conditions de travail ;

Qu'en l'espèce, pour statuer comme elle l'a fait, la cour d'appel a notamment relevé que si, jusqu'en septembre 2011, la salariée avait travaillé du lundi au dimanche, sauf le mercredi, de 6 h à 10 h, elle avait travaillé, à compter du mois de novembre 2011, du lundi au samedi, selon un horaire de 16 h à 20 h, sans protestation de Mme Y... jusqu'au 30 octobre 2012, et que le nouvel horaire de travail a été pratiqué par la salariée depuis le mois de novembre 2011, à l'exception des mois de janvier et février 2013 ;

Qu'ainsi, à supposer qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel ait estimé, implicitement, que la modification litigieuse avait été acceptée par la salariée, la cour aurait violé l'article L 1221-1 du code du travail ;

4°/ Alors que par la lettre du 30 octobre 2012, l'union locale CGT assurant la défense des intérêts de Mme Y... n'a aucunement admis que cette dernière aurait, jusqu'à la date de ce courrier, renoncé à protester contre le changement de ses horaires de travail, mais a simplement énoncé que du fait de cette modification imposée par l'employeur, la salariée était contrainte de travailler selon un nouvel horaire, le signataire de la lettre précisant d'ailleurs, à bon droit, sur ce point, qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessitant l'accord de la salariée et que la seule poursuite du contrat aux conditions modifiées unilatéralement par l'employeur ne démontrait pas l'accord de l'intéressée ;

Que, dès lors, en estimant qu'il résulte de ce courrier qu'à compter du mois de novembre 2011 et jusqu'au 30 octobre 2012, la salariée n'avait élevé aucune protestation contre le changement d'horaires litigieux, la cour d'appel a dénaturé cette lettre et violé l'article 1134 ancien du code civil, ensemble l'article 1192 nouveau du même code ;

5°/ Alors que même lorsque la modification des horaires de travail est prévue au contrat, celle-ci requiert l'accord du salarié lorsqu'elle modifie profondément l'économie du contrat ;

Qu'en estimant, pour statuer comme elle l'a fait, que la nouvelle affectation imposée à Mme Y... n'entraînait pas un bouleversement de l'économie du contrat, ni sur la rémunération ni sur les horaires, tout en relevant que la salariée, qui

travaillait initialement les lundi, mardi, jeudi, vendredi, samedi et dimanche, de 6 heures à 10 heures, devait à l'avenir travailler du lundi au samedi de 16 heures à 20 heures, ce dont il résulte que la nouvelle affectation litigieuse emportait modification du jour de repos hebdomadaire de la salariée ainsi qu'une modification de la répartition de ses heures de travail dans la journée, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L 1221-1 du code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 20 décembre 2016