

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 21 mars 2012

N° de pourvoi: 10-12009

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Orléans, 10 décembre 2009), que M. X... a été engagé par la société Armony en qualité de chef de projet dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du 2 février 1998 comportant une clause libellée en ces termes : "Votre secteur d'activité est normalement celui d'Orléans et celui de la région Centre. Vous pourrez cependant être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société Armony pourrait avoir une activité" ; que le 9 mars 2007, l'employeur a demandé au salarié d'effectuer une mission auprès de la Banque postale de Gradignan du 21 mars au 13 juillet 2007 ; qu'à la suite de son refus, M. X... a été licencié par lettre du 3 avril 2007 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de dommages-intérêts à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (Syntec), les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire

ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ; que la cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

2°/ que l'article 51 de la convention collective Syntec dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission provisoire en France ; que la cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

3°/ qu'en tout état de cause une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; que la cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article 53 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, "le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit

travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement. Cette indemnité sera : - soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié s'il vivait au lieu où il a été engagé, et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50 ; - soit versée sur pièces justificatives” ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que l'employeur avait prévu de rembourser les frais du salarié pendant la durée de son déplacement à Gradignan par le versement d'une indemnité forfaitaire et qu'aucun accord préalable n'était intervenu entre les parties sur le montant de cette indemnité ; que sans avoir à procéder à des recherches que ses constatations rendaient inopérantes, elle en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à refuser son affectation, de sorte que le licenciement prononcé au seul motif de ce refus était sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa deuxième branche comme contraire à la thèse soutenue par l'employeur devant la cour d'appel, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Armony aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Armony à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt et un mars deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Le Prado, avocat aux Conseils pour la société Armony

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué :

D'AVOIR jugé que le licenciement du salarié ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et condamné son employeur au paiement de la somme de 22. 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et à la somme de 1.500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la lettre de licenciement du 3 avril 2007 expose : « la suite de notre entretien du 23 mars 2007, nous vous informons de notre décision de mettre un terme à votre contrat de travail en raison de votre refus d'appliquer la clause de mobilité inscrite à votre contrat d'embauche que vous avez signé, le 28 janvier 1998, ce refus constituant une cause réelle et sérieuse de rupture de votre contrat de travail. En effet, nous vous avons fait part, le 9 mars 2007, de la nécessité pour notre entreprise de vous confier une mission du 21 mars au 13 juillet 2007, à la direction de l'informatique des services financiers de la Banque Postale de GRADIGNAN. Cette mission étant impérative pour le développement commercial de la société ARMONY. Ce déplacement sur le secteur de GRADIGNAN (GIRONDE) est parfaitement conforme aux stipulations de votre contrat de travail qui prévoit au chapitre « Activités : votre secteur d'activité est normalement celui d'ORLÉANS et celui de la région CENTRE, Vous pourrez, cependant, être amené à faire des déplacements ou des séjours de durée variable dans toutes les régions ou les pays dans lesquels la société ARMONY pourrait avoir une activité...L'ensemble des chefs de projets embauchés par la société ARMONY sont soumis, comme vous, à cette clause de déplacements/mobilité, répondant aux impératifs d'adaptation de notre société aux besoins de notre clientèle. Or par courrier reçu le 14 mars 2007, vous nous avez informé « je ne peux accepter une telle mission qui est en dehors de mon secteur d'activité qui est ORLÉANS et la région centre. Votre refus de vous déplacer perturbe fortement l'organisation interne de notre société et lui cause un préjudice incontestable. Les explications recueillies auprès de vous, le 23 mars 2007, ne nous ayant pas permis de modifier cette appréciation, nous sommes contraints de vous licencier pour refus d'application d'une clause de déplacement mobilité contractuelle entraînant un préjudice à l'encontre de la société Armony... ». Le procès-verbal de l'entretien préalable, établi par Monsieur Cédric Y..., délégué du personnel, que rien ne permet de mettre en doute, met en valeur que Monsieur X... est prêt à faire des efforts, de manière exceptionnelle, pour une mission contraignante, à condition qu'elle soit bien cadrée et que des aménagements soient prévus, n'a pas refusé la mission de manière catégorique, que l'ordre de mission lui paraissait contraignant, car il ne spécifiait pas d'aménagement horaire, proposait des frais restreints et ne prévoyait pas de compensation financière, de plus, la durée réelle de la mission n'était pas mentionnée, le salarié redoutant que la durée « indéterminée » de la mission ne puisse pas relever du changement du secteur d'activité, sa mission actuelle chez LEXMARK ayant duré plus de 5 ans. « Le salarié voudrait savoir pourquoi aucune information ne lui a été communiquée avant qu'il ne reçoive l'ordre de mission, alors qu'il avait demandé au PDG et au commercial d'être averti des modalités dès que possible ». La direction répond que le commercial a été l'intermédiaire pour les transmettre et qu'elles auraient pu être aménagées une fois la mission commencée... et qu'elle comptait l'envoyer à BORDEAUX pour trois mois renouvelables, au terme desquels, il aurait pu interrompre éventuellement la mission. Le salarié rétorque qu'il ne peut s'engager sur des éléments flous...et le PDG s'en remet une nouvelle fois au commercial... Quant aux frais de déplacements notifiés, le salarié demande sur quelle base, ils ont été évalués : en effet, ils ne couvrent pas les dépenses qu'il a estimées pour un aller-retour en train et 4 nuitées... le PDG répond qu'il n'a pas connaissance de ces éléments et s'en remet au secrétariat pour l'estimation des frais qui ont été correctement évalués et auraient pu être reconsidérés une fois la mission entamée... Il est exact que l'ordre de mission indique que la date de fin de mission est « prévisionnelle » au 13 juillet 2007, en sorte que cet homme, né en 1953, devait partir pour près de 4 mois à plus de 400 kms de son domicile sans savoir exactement quand la mission serait susceptible de s'achever et l'entretien préalable n'a pas pu dissiper ses doutes, ni le jour même, ni les jours qui ont suivi. A cet égard, les missions dont il avait fait l'objet, dans les années précédentes, s'étaient toutes prolongées au delà de la première « fixation prévisionnelle », ce qui lui faisait craindre une réitération, à juste titre, et le PDG, lors de l'entretien préalable, mentionne « une mission de trois mois

renouvelables »... Par ailleurs, Monsieur X... évoque les manquements de la société au regard de la convention collective applicable SYNTEC. L'article 53 qui s'applique à la cause, car il s'agit de déplacement continu, stipule que le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, aura droit, outre son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, qui sera soit forfaitaire, auquel cas, elle représentera la différence entre les frais de séjour et les dépenses normales du salarié et sera fixée par accord préalable entre l'employeur et le salarié, sauf règlement spécifique conformément à l'article 50, soit versé sur pièces justificatives. En l'occurrence, le cas de la cause ne concerne pas le versement sur pièces justificatives, et l'article 50 mentionne aussi « par accord particulier ». En résumé, le contrat de travail permettait parfaitement à l'employeur d'envoyer en mission dans d'autres régions que la région Centre : Monsieur X... avait eu une réunion à PARIS dès le 20 février 2007 et un collaborateur lui avait téléphoné que L'AGENCE POSTALE acceptait qu'il n'arrive à BORDEAUX GRADIGNAN que le lundi à 14 heures et qu'il puisse en répartir le vendredi à 12 heures.

Cependant, les calculs des deux parties pour les frais de l'article 53 précité restent divergents. Monsieur X... parvient à un total de dépenses de 501,60 € (avec train en 2ème classe) ou 550,20 € (avec train en 1ère classe) pour la semaine, la société aboutit à un total de 399,42 € (1ère classe) ou 370,10 € (2ème classe), conformément aux 80 € prévus par jour, dans la mission. C'est les raisons pour lesquelles une discussion, conforme à l'article devait s'engager entre les parties, pour parvenir à un accord préalable entre elles. Rien n'a été fait au cours de l'entretien préalable, ni après, pour rattraper cette omission, alors que Monsieur X... s'est montré particulièrement ouvert, et a interrogé à maintes reprises le dirigeant pour être éclairé sur ces points, flous, qui ne lui permettaient pas de s'engager dans cette mission sur des bases claires et prédéfinies, alors que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée. Pour ces motifs, Monsieur X... a eu raison de refuser cette mission, et, partant, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. La société ARMONY avait 65 salariés et Monsieur X... oeuvrait, en son sein, depuis plus de deux ans, en réalité plus de 9 ans. C'est donc le bénéfice de l'article L.122-14-4 du Code du travail, en vigueur à l'époque, qui s'applique. Au chômage à 54 ans, ce cadre justifie avoir perçu 628 allocations journalières d'ASSEDIC depuis juillet 2007. Il perd ainsi 900 € par mois par rapport à sa rémunération antérieure. Tout bien considéré, il lui sera alloué une somme arbitrée à 22.000 €, au titre des dommages et intérêts pour son licenciement abusif, et une somme de 1.500 € pour les frais de l'article 700 du Code de procédure civile de première instance et d'appel » ;

ALORS QU'aux termes des articles 50 et 53 de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils (SYNTEC), les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire, et le salarié dont la lettre d'engagement mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu, a droit, outre à son salaire, à une indemnité de remboursement de frais pendant la durée de ce déplacement, fixée soit de manière forfaitaire, soit versée sur pièces justificatives ; qu'il s'évince de ces dispositions que si l'employeur doit garantir au salarié le remboursement de l'intégralité des frais supportés lors de ses déplacements, il importe peu, en revanche, que les parties aient conclu un accord préalable sur le montant des frais de déplacement puisque le remboursement peut être soit forfaitaire, soit sur pièces justificatives ; que la Cour d'appel a jugé que le licenciement du salarié, fondé sur son

refus d'exécuter une mission temporaire en dehors de sa zone habituelle d'intervention, était abusif aux motifs que les parties n'avaient pas conclu un accord préalable sur le montant de l'indemnité de remboursement de frais ; qu'en statuant ainsi, bien que le salarié ne pouvait pas invoquer l'absence d'accord sur un forfait pour refuser d'exécuter la mission temporaire confiée, au titre de laquelle il pouvait réclamer un remboursement sur pièces justificatives, la Cour d'appel a violé les articles 50 et 53 de la convention collective applicable ;

ET ALORS QUE l'article 51 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils dispose qu'avant l'envoi d'un salarié en déplacement, un ordre de mission est normalement établi, que cet article n'oblige pas l'employeur à indiquer au salarié la durée précise d'une mission provisoire en France ; que la Cour d'appel a considéré que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire confiée était légitime aux motifs que la fin de cette mission n'était pas sûrement déterminée ; qu'en statuant ainsi, la Cour d'appel a violé l'article 51 de la convention collective applicable ;

ALORS, en tout état de cause, QU'une clause de mission ou de déplacement temporaire sans délimitation précise de sa zone géographique en dehors du secteur où le salarié travaille habituellement est licite dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si ces deux conditions sont remplies ; que pour dire que le refus du salarié d'accepter la mission temporaire proposée était justifié, ce qui rendait son licenciement abusif, la Cour d'appel s'est bornée à constater que les parties n'avaient pas signé au préalable une convention de forfait sur le remboursement des frais, et que la fin de la mission n'était pas sûrement déterminée ; que la Cour d'appel, qui a relevé que le contrat de travail renfermait une clause de mobilité temporaire qui permettait à l'employeur d'envoyer le salarié dans d'autres régions que celles de ses interventions habituelles, n'a pas vérifié si la mission litigieuse confiée en raison de la spécificité des fonctions de chef de projet exercées par le salarié auprès des différents clients de la société, n'était pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, en sorte que le refus d'exécuter cette mission justifiait son licenciement, lors même que le client auprès de qui elle devait être assurée avait consenti à ce que le salarié ne travaille pas les vendredis après midi et les lundis matin, et était un client institutionnel de l'employeur, perdu à la suite du refus du salarié de se conformer aux stipulations de son contrat de travail ; qu'en ne procédant pas à ces recherches indispensables, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1235-1 et L.1235-3 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans du 10 décembre 2009