

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 11 juillet 2012

N° de pourvoi: 10-30219

Publié au bulletin

Cassation

M. Bailly (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Bénabent, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Vu les articles 1129 et 1134 du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Charles Riley Consultants International (CRCI) a recruté M. X... en contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 2 mai 2001, en qualité de Directeur technique ; que le contrat de travail, à son article 4, "lieu d'exécution des fonctions", prévoyait, au §4.2, que «dans le cadre de ses activités, le salarié pourra être amené à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de France pour une durée plus ou moins longue, ce qu'il accepte expressément », et au §4.5, que «de façon générale, l'employeur et le salarié reconnaissent expressément que la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle du présent contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté» ; qu'ayant refusé au mois de mai 2006, de se rendre à une réunion à Alger, M. X... a été licencié pour faute grave le 22 juin 2006 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de la société CRCI à lui payer des indemnités de rupture ;

Attendu que pour juger le licenciement de M. X... sans cause réelle et sérieuse, et condamner la société CRCI à verser à celui-ci diverses sommes, l'arrêt retient que la

clause de mobilité doit par principe précisément définir sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, que cette exigence d'un périmètre de mutation, défini géographiquement dans le contrat de travail conclu entre les parties, est une condition de validité même de la clause de mobilité, que la clause contractuelle dont se prévaut la société CRCI était trop imprécise en l'absence d'indication sur la limite géographique dans laquelle la mobilité professionnelle de M. X... pouvait intervenir, temporairement ou définitivement, et en l'absence ainsi de données prédéfinies entre les parties, qu'il en résultait une indétermination de la zone géographique d'évolution du salarié emportant la nullité ab initio de ladite clause en application de l'article 1129 du code civil, que cette clause était donc inopposable à M. X... ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés des conditions de validité d'une clause de mobilité, alors qu'il résultait de ses constatations que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 novembre 2009, 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 ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de M. X... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Bénabent, avocat aux Conseils, pour la société Charles Y... consultants international.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Monsieur X...

sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR condamné la Société C.R.C.I. à verser à celui-ci les sommes visées au dispositif de l'arrêt ;

AUX MOTIFS QUE le titre 9 de la convention collective SYNTEC (articles 64 et suivants) fixe les conditions de déplacement hors de France métropolitaine des salariés des entreprises y exerçant une activité habituelle quand la durée de celui-ci est « au moins égale à 3 mois continus », hypothèse ne se confondant pas avec celle des missions occasionnelles que le salarié peut être amené à accomplir dans le cadre de l'exercice normal de ses obligations contractuelles ; que le courriel du 15 mai 2006 envoyé par les responsables de la SA CRCI à M. X... est ainsi rédigé : « Nous savions qu'après le contrat BDL, vous souhaitiez prendre un peu de recul par rapport à l'Algérie. C'est en tenant compte de cela, mais également en constatant que seul vous pouvez aujourd'hui assurer un pilotage de ce contrat en association avec Charles Y... que nous vous demandons de prévoir un mi-temps sur AIR ALGERIE à partir du 22 mai... C'est pour vous permettre de faire qu'un mi-temps que nous avons demandé à Georges Z... de vous épauler dans le pilotage » ; que la SA CRCI a ainsi seulement demandé à M. X... de consacrer la moitié de son temps de travail au suivi du contrat AIR ALGERIE et non de s'installer en ALGERIE pendant plusieurs mois, sans que ne soit véritablement discuté les indications de l'employeur évoquant de possibles réunions ponctuelles sur place avec une part importante du travail s'exécutant depuis PARIS – 35 rue Fortuny – adresse du siège social de l'entreprise et lieu de travail habituel du salarié (article 4.1 du contrat de travail) ; que M. X... ne pouvait donc, par lettre du 17 mai 2006, faire la réponse suivante à la SA CRCI : « Vous me voyez embarrassé des termes de votre courrier du 15 courant. Vous envisagez de m'affecter la moitié de mon temps de travail en ALGERIE, ce qu'il m'est difficile d'accepter » ; que c'est donc, à tort, que le salarié invoque le non respect par la SA CRCI des dispositions conventionnelles sur les missions hors de France métropolitaine pour une durée d'au moins 3 mois continus ; que l'article 4 – « lieu d'exécution des fonctions » - du contrat de travail stipule au § 4.2 que : « dans le cadre de ses activités, le salarié pourra être amené à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de France pour une durée plus ou moins longue, ce qu'il accepte expressément », et le § 4.5 rappelle que : « de façon générale, l'employeur et le salarié reconnaissent expressément que la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle du présent contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté » ; que la clause de mobilité doit précisément définir une zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; que cette exigence d'un périmètre de mutation, défini géographiquement dans le contrat de travail conclu entre les parties, est une condition de validité même de la clause de mobilité ; que la clause contractuelle dont se prévaut la SA CRCI était trop imprécise en l'absence d'indication sur la limite géographique dans laquelle la mobilité professionnelle de M. X... pouvait intervenir, temporairement ou définitivement, et en l'absence de données prédéfinies entre les parties, l'indétermination de la zone géographique d'évolution du salarié emportait la nullité de cette clause en application de l'article 1129 du Code civil, même si les parties avaient rappelé que « la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle... sans laquelle ils n'auraient pas contracté » ; que la nullité de cette clause contractuelle de mobilité a pour conséquence que M. X... ne peut pas se voir reprocher un abandon de poste pour avoir précisément refusé un déplacement à ALGER le 22 mai 2006, de sorte que son licenciement pour faute grave est injustifié ;

ALORS QU'il résulte des propres constatations de la Cour d'appel que ne se trouvaient

pas en cause dans le litige soumis aux juges du fond la mutation du salarié à un autre poste ou dans une autre entreprise, ou la modification par l'employeur du lieu d'exécution du travail, mais l'exécution, à partir du siège social de l'employeur à PARIS, de missions occasionnelles à l'étranger dans le cadre de l'exercice normal des obligations du contrat de travail et pour les besoins de l'intérêt de l'entreprise ; qu'en conséquence, et s'agissant de missions occasionnelles à l'étranger qui ne constituaient pas une modification du contrat de travail, la définition de la zone géographique d'application de la clause autorisant ces missions à l'extérieur de l'entreprise n'était pas condition de validité de l'article 4 du contrat de travail, en ce qu'il prévoyait que le salarié exercerait ses fonctions au siège social de l'entreprise, et que dans le cadre de ses activités, il pourrait être amené, comme une condition substantielle du contrat de travail, à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou Hors de France, pour une durée plus ou moins longue ; qu'en annulant pourtant l'article 4 alinéas 2 et 5 du contrat de travail, et en jugeant en conséquence le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les articles 1129 et 1134 du Code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR jugé le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR condamné la Société C.R.C.I. à verser à celui-ci les sommes visées au dispositif de l'arrêt ;

AUX MOTIFS QUE le titre 9 de la convention collective SYNTEC (articles 64 et suivants) fixe les conditions de déplacement hors de France métropolitaine des salariés des entreprises y exerçant une activité habituelle quand la durée de celui-ci est « au moins égale à 3 mois continus », hypothèse ne se confondant pas avec celle des missions occasionnelles que le salarié peut être amené à accomplir dans le cadre de l'exercice normal de ses obligations contractuelles ; que le courriel du 15 mai 2006 envoyé par les responsables de la SA CRCI à M. X... est ainsi rédigé : « Nous savions qu'après le contrat BDL, vous souhaitiez prendre un peu de recul par rapport à l'Algérie. C'est en tenant compte de cela, mais également en constatant que seul vous pouvez aujourd'hui assurer un pilotage de ce contrat en association avec Charles Y... que nous vous demandons de prévoir un mi-temps sur AIR ALGERIE à partir du 22 mai... C'est pour vous permettre de faire qu'un mi-temps que nous avons demandé à Georges Z... de vous épauler dans le pilotage » ; que la SA CRCI a ainsi seulement demandé à M. X... de consacrer la moitié de son temps de travail au suivi du contrat AIR ALGERIE et non de s'installer en ALGERIE pendant plusieurs mois, sans que ne soit véritablement discuté les indications de l'employeur évoquant de possibles réunions ponctuelles sur place avec une part importante du travail s'exécutant depuis PARIS – 35 rue Fortuny – adresse du siège social de l'entreprise et lieu de travail habituel du salarié (article 4.1 du contrat de travail) ; que M. X... ne pouvait donc, par lettre du 17 mai 2006, faire la réponse suivante à la SA CRCI : « Vous me voyez embarrassé des termes de votre courrier du 15 courant. Vous envisagez de m'affecter la moitié de mon temps de travail en ALGERIE, ce qu'il m'est difficile d'accepter » ; que c'est donc, à tort, que le salarié invoque le non respect par la SA CRCI des dispositions conventionnelles sur les missions hors de France métropolitaine pour une durée d'au moins 3 mois continus ; que l'article 4 – « lieu d'exécution des fonctions » - du contrat de travail stipule au § 4.2 que : « dans le cadre de ses activités, le salarié pourra être amené à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou

hors de France pour une durée plus ou moins longue, ce qu'il accepte expressément », et le § 4.5 rappelle que : « de façon générale, l'employeur et le salarié reconnaissent expressément que la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle du présent contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté » ; que la clause de mobilité doit précisément définir une zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; que cette exigence d'un périmètre de mutation, défini géographiquement dans le contrat de travail conclu entre les parties, est une condition de validité même de la clause de mobilité ; que la clause contractuelle dont se prévaut la SA CRCI était trop imprécise en l'absence d'indication sur la limite géographique dans laquelle la mobilité professionnelle de M. X... pouvait intervenir, temporairement ou définitivement, et en l'absence de données prédéfinies entre les parties, l'indétermination de la zone géographique d'évolution du salarié emportait la nullité de cette clause en application de l'article 1129 du Code civil, même si les parties avaient rappelé que « la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle... sans laquelle ils n'auraient pas contracté » ; que la nullité de cette clause contractuelle de mobilité a pour conséquence que M. X... ne peut pas se voir reprocher un abandon de poste pour avoir précisément refusé un déplacement à ALGER le 22 mai 2006, de sorte que son licenciement pour faute grave est injustifié ;

ALORS QU'à supposer même que l'article 4 alinéas 1, 2, 3 et 5 du contrat de travail ait été nul, la Cour d'appel qui, tout en constatant que n'était pas en cause le transfert du lieu d'exécution du contrat de travail en ALGERIE à mi-temps, mais seulement la continuation par Monsieur X..., avec l'aide d'un nouveau collaborateur, du pilotage de la mission d'accompagnement d'AIR ALGERIE à partir du siège social à PARIS 35 rue Fortuny, sauf réunions ponctuelles sur place, n'a pas justifié en quoi le salarié aurait pu, sans manquer à ses obligations contractuelles, refuser brusquement un déplacement professionnel ponctuel en ALGERIE essentiel pour l'intérêt de l'entreprise, qui était prévu par le contrat de travail et qui correspondait au niveau important de rémunération du salarié, n'a pas justifié légalement sa décision au regard de l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L. 1235-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris du 25 novembre 2009