Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 12 février 2014

N° de pourvoi: 12-23051

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00331

Publié au bulletin

Cassation

M. Lacabarats (président), président

Me Balat, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 2 février 2009 par la société Agence sensorielle, ayant pour activité la production de films et de programmes audiovisuels dans le domaine hospitalier, en qualité de rédactrice en chef adjointe ; que le contrat de travail prévoyait que la salariée exercerait ses fonctions dans un établissement de l'Agence sensorielle à Paris ou à Fontenay-sous-Bois ou à son domicile ; que l'intéressée a exercé ses fonctions à son domicile ; qu'elle a été licenciée le 20 juillet 2009 pour avoir refusé de travailler à l'agence située à Fontenay-sous-Bois ; que contestant son licenciement et estimant avoir subi un harcèlement moral, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;
Sur le premier moyen :
Vu les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;
Attendu que pour juger que le licenciement de la salariée reposait sur un motif réel et sérieux, l'arrêt retient qu'au regard de la rédaction de la clause du contrat de travail prévoyant sur un mode purement alternatif l'exercice professionnel des fonctions de l'intéressée dans un établissement de l'Agence sensorielle, soit à Paris, soit à Fontenay-sous-Bois, soit au domicile de la salariée, celle-ci ne justifie pas que cette stipulation était pour elle essentielle et réellement déterminante de son acceptation de travailler pour cet employeur, cette même condition figurant dans les mêmes termes dans le contrat de travail d'une autre salariée engagée en qualité de journaliste reporter d'images ; que Mme X... savait que son employeur pouvait lui demander de venir exercer son travail dans les locaux de Fontenay-sous-Bois ; que même si, à raison de sa situation personnelle de mère célibataire de deux enfants résidant à Boulogne-Billancourt, l'obligation ainsi faite de se rendre quotidiennement à Fontenay-sous-Bois la contraindrait à des temps de parcours oscillant entre 45 minutes et 1 heure 15 en voiture, ce qui lui apparaît impossible, force est aussi de relever qu'il ne s'agit pas d'une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, le contrat en question prévoyant cette possibilité d'exercice de fonctions en plusieurs lieux ;
Attendu, cependant, que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou

partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Et sur le second moyen :
Vu l'article L. 1152-1 du code du travail ;
Attendu que pour débouter Mme X... de sa demande tendant à la condamnation de la société Agence sensorielle à lui payer la somme de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient que Mme X... invoque une attitude méprisante de la part de son directeur ainsi que divers faits ayant porté sans plus d'égard une atteinte à sa santé, tels qu'une interdiction faite à ses collègues de lui parler aux fins de la pousser à la faute, une critique de sa vie privée, le non-versement de salaire aux fins de la contraindre à démissionner, la résiliation de sa ligne téléphonique, une absence de transmission de consigne malgré ses demandes, un retrait de dossiers, une mise à l'écart et une absence de réponse de la direction à tous ces faits dénoncés par courriels des 22 juin et 22 juillet 2009 ; qu'en réalité c'est le refus opposé par la salariée de venir travailler à Fontenay-sous-Bois qui a créé au sein de l'entreprise des tensions et qu'ainsi, par son attitude personnelle ayant alors changé à l'égard de son employeur, elle a elle-même contribué à sa propre mise à l'écart, tandis que les faits dénoncés et à tort argués de harcèlement moral se sont produits sur une période de moins d'un mois avant le licenciement, ce qui exclut le caractère répété desdits agissements exigé par la loi, alors surtout que le différend était déjà né entre la salariée et son employeur à propos du lieu d'exercice du travail ;
Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée était en droit de refuser la modification de son contrat de travail que lui imposait l'employeur, et que la double circonstance que les faits invoqués par l'intéressée s'étaient déroulés sur une période de moins d'un mois et que le différend était déjà né avec son employeur était inopérante au regard de la définition légale du harcèlement moral, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS :
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mai 2012, 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 Versailles, autrement composée ;
Condamne la société Archibald, ès qualités, prise en la personne de Mme Y..., aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Archibald, ès qualités, prise en la personne de Mme Y..., à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;
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 douze février deux mille quatorze.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt
Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour Mme X...
PREMIER MOYEN DE CASSATION
Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Mme Florence X... reposait sur un motif réel et sérieux et de l'avoir déboutée de toutes ses demandes à ce titre ;
AUX MOTIFS QU'aux termes de la lettre de licenciement, Mme X... a été licenciée au motif suivant : « Notre société vous a demandé d'exercer vos fonctions à compter du 22 juin 2009 dans les locaux de l'agence de Fontenay-sous-Bois (¿) Vous avez opposé un refus catégorique alors que ce lieu de travail était pourtant contractuellement prévu. Dans ces conditions, notre société est donc contrainte de vous notifier par la présente votre licenciement, votre refus constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement » ;

qu'aux termes du contrat de travail à durée indéterminée signé et donc accepté en ses termes le 2 février 2009 par Mme X... il est clairement prévu en l'article 1- Engagement que la salariée, embauchée en qualité de rédactrice en chef adjointe : « exercera ses fonctions dans un établissement de l'Agence Sensorielle à Paris ou à Fontenay-sous-Bois ou à son domicile » ; qu'au regard de la rédaction de cette clause prévoyant sur un mode purement alternatif l'exercice professionnel des fonctions de Mme X... dans un établissement de l'Agence Sensorielle, soit à Paris, soit à Fontenay-sous-Bois, soit même au domicile personnel de la salariée, celle-ci ne peut pour autant justifier d'un moindre élément suffisamment probant lui permettant de prétendre que cette disposition était pour elle véritablement essentielle et réellement déterminante de son acceptation de travailler pour cet employeur, alors surtout que cette même condition figure strictement dans les mêmes termes dans le contrat de travail souscrit le 14 avril 2009 par Mlle Anaëlle Z..., engagée en qualité de journaliste reporter d'images ; qu'en signant ce contrat de travail ainsi rédigé, Mme X... savait pertinemment que son employeur pouvait, ainsi qu'il l'a fait dans son courrier en date du 19 juin 2009, lui demander de venir exercer son travail dans les locaux de la société Agence Sensorielle de Fontenay-sous-Bois à compter du 22 juin 2009, et ce, afin d'assurer une meilleure organisation du travail ; qu'en conséquence, même s'il apparaît évident qu'à raison de sa situation personnelle de mère célibataire de deux enfants résidant à Boulogne-Billancourt l'obligation ainsi faite de se rendre quotidiennement à Fontenay-sous-Bois la contraindrait à des temps de parcours oscillant entre 45 minutes et 1 heure 15 en voiture, ce qui lui apparaît impossible, force est aussi de relever qu'il ne s'agit nullement en l'espèce d'une modification de son contrat de travail nécessitant son accord, alors même que le contrat en question prévoyait initialement cette possibilité d'exercice de fonctions en plusieurs lieux, et que, compte tenu de ce refus catégorique ainsi opposé par la salariée de se rendre à Fontenay-sous-Bois, le licenciement dont elle a fait l'objet repose sur un motif réel et sérieux ;
ALORS, D'UNE PART, QUE lorsque les parties sont convenues de ce que le salarié pourrait exercer son activité à son domicile, cette organisation conventionnelle du travail ne peut être modifiée sans l'accord du salarié ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le contrat de travail conclu entre Mme X... et la société Agence Sensorielle le 2 février 2009 prévoyait que la salariée exercerait ses fonctions à Paris, à Fontenay-sous-Bois ou à son domicile et qu'au regard de cette option, les parties avaient fixé le lieu d'exécution du contrat de travail au domicile de la salariée ; qu'en estimant que l'employeur avait pu unilatéralement imposer à la salariée une modification de cette organisation conventionnelle du travail en lui enjoignant, à compter du mois de juin 2009, d'exécuter sa mission uniquement dans les locaux de la société situés à Fontenay-sous-Bois, et que Mme X... avait commis une faute en refusant cette nouvelle affectation, cependant que l'intéressée était en droit de refuser cette modification unilatérale de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;
ALORS, D'AUTRE PART, QUE le contrat de travail doit s'exécuter de bonne foi ; qu'en constatant qu'en raison de la situation personnelle de mère célibataire de Mme X..., l'obligation faite à celle-ci de se rendre quotidiennement à Fontenay-sous-Bois apparaissait impossible à l'intéressée (arrêt attaqué, p. 8 § 4), sans rechercher, dans le cadre de l'appréciation de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, si l'employeur n'avait pas fait un usage abusif de la clause du contrat de travail qu'il invoquait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail.
SECOND MOYEN DE CASSATION
Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme Florence X... de sa demande tendant à la condamnation de la société Agence Sensorielle à lui payer la somme de 15. 000 ¿ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral ;

AUX MOTIFS QUE si l'article L. 1152-1 du code du travail prévoit clairement qu'aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, l'article L. 1154-1 dudit code dispose que lorsqu'il survient un litige relatif à l'application de cet article, il appartient au salarié d'établir les faits permettant de laisser présumer l'existence d'un harcèlement, la partie visée devant alors prouver que ces agissements ne sont en aucun cas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est exclusivement justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, Mme X... invoque à cet égard une attitude méprisante de la part de son directeur ainsi que divers faits ayant porté sans plus d'égard une atteinte à sa santé, tels qu'une interdiction faite à ses collègues de lui parler aux fins de la contraindre à démissionner, la résiliation de sa ligne téléphonique, une absence de transmission de consigne malgré ses demandes, un retrait de dossiers, une mise à l'écart et une absence de réponse de la direction à tous ces faits dénoncés par courriels des 22 juin et 22 juillet 2009 ; que toutefois, ainsi que l'ont déjà relevé avec pertinence les premiers juges, c'est en réalité le refus opposé par Mme X... de venir travailler à Fontenay-sous-Bois qui a créé au sein de l'entreprise des tensions et qu'ainsi et par son attitude personnelle ayant alors changé à l'égard de son employeur, elle a elle-même contribué à sa propre mise à l'écart, tandis que les faits dénoncés et à tort argués de harcèlement moral se sont produits sur une période de moins d'un mois avant le licenciement, ce qui exclut le caractère répété de tels agissements exigé par la loi, alors surtout que le différend était déjà né entre la salariée et son employeur à propos du lieu d'exercice du travail ;
ALORS, D'UNE PART, QUE lorsque les parties sont convenues de ce que le salarié pourrait exercer son activité à son domicile, cette organisation conventionnelle du travail ne peut être modifiée sans l'accord du salarié ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que le contrat de travail conclu entre Mme X... et la société Agence Sensorielle le 2 février 2009 prévoyait que la salariée exercerait ses fonctions à Paris, à Fontenay-sous-Bois ou à son domicile et qu'au regard de cette option, les parties avaient fixé le lieu d'exécution du contrat de travail au domicile de la salariée ; qu'en estimant que l'employeur avait pu unilatéralement imposer à la salariée une modification de cette organisation conventionnelle du travail en lui enjoignant, à compter du mois de juin 2009, d'exécuter sa mission dans les locaux de la société situés à Fontenay-sous-Bois, de sorte que Mme X... ne pouvait invoquer un quelconque harcèlement moral dans la mesure où elle avait « elle-même contribué à sa propre mise à l'écart » en refusant d'obtempérer (arrêt attaqué, p. 7 § 3), cependant que l'intéressée était en droit de refuser la modification unilatérale de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1152-1 du code du travail, outre l'article 1134 du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;
ALORS, D'AUTRE PART, QUE le fait qu'un différend existe entre un salarié et son employeur n'est pas incompatible avec l'existence de faits de harcèlement moral ; qu'en estimant que Mme X... n'était pas fondée à invoquer un harcèlement moral dès lors que les faits litigieux s'étaient « produits sur une période de moins d'un mois avant le licenciement, ce qui exclut le caractère répété de tels agissements exigé par la loi, alors surtout que le différend était déjà né entre la salariée et son employeur à propos du lieu d'exercice du travail » (arrêt attaqué, p. 7 § 3), la cour d'appel s'est déterminée par une motivation inopérante, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 30 mai 2012