

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 1 juin 2016

N° de pourvoi: 14-21.143

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01075

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

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

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Donne acte à Mme X... de sa régularisation de l'instance à l'égard de M. Simon Y..., ès qualité de liquidateur judiciaire de la société Sud santé services ;

Sur le moyen unique pris en ses troisième et quatrième branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 12 juin 2014), que Mme X..., a été engagée à compter du 15 novembre 2005 en qualité de secrétaire comptable par la société Mousset santé services, devenue Sud santé services et exerçait ses fonctions au siège de la société à La Seyne-sur-Mer (Var) ; que par lettre du 15 octobre 2011, la société Sud santé services a informé l'intéressée que du fait de son affectation exclusive à l'activité de gestion des tiers payant et de la cession avec effet au 1er novembre 2011 de cette branche d'activité à la société Tiers payant assistance (TPA) ayant son siège à Lyon, son contrat de travail était transféré en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail à cette société et que ses fonctions seraient exercées à Lyon ; que refusant le changement de son lieu de travail du fait de l'éloignement géographique, la salariée a été licenciée par la société TPA par lettre du 25 novembre 2011 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail est

subordonnée au transfert d'une entité économique autonome, laquelle se définit comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ; qu'en l'espèce, pour dire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de ce texte, la cour d'appel s'est déterminée par la circonstance que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008 ; qu'en statuant ainsi, sans indiquer en quoi l'activité de gestion des tiers payant était exercée par un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif propre, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé ;

2°/ qu'en retenant que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008, pour en déduire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de la salariée, développé oralement à l'audience, qui faisait valoir qu'à l'instar des autres membres du personnel, l'exposante travaillait indifféremment sur les tâches de tiers payant, de comptabilité, de secrétariat et de gestion des stocks de toutes les pharmacies dont la société Sud santé services avait la charge, tandis que parmi ces salariés, seule l'exposante s'était vue signifier le transfert de son contrat de travail, ce qui caractérisait une mesure discriminatoire et incompatible avec la règle d'ordre public du texte susvisé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; que, si, en cet état, le cessionnaire a la faculté de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement, ledit refus ne peut, à lui seul, constituer un motif de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il est constant qu'à la suite de la cession d'une partie des activités de la société Sud santé services à la société TPA et au refus de la salariée de travailler pour le compte de cette dernière, Mme X... a fait l'objet d'un licenciement motivé par « son refus de changement de (ses) conditions de travail » ; que, dès lors, en décidant que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que le transfert du contrat de travail de la salariée entraînait la modification d'un élément essentiel de ses conditions d'exécution et, partant, était subordonné à l'accord préalable de Mme X..., ce dont il résulte que le refus exprimé par l'intéressée ne pouvait constituer un motif de licenciement, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

4°/ qu'en estimant que le refus opposé par la salariée à la modification de son contrat de travail était « d'ordre personnel », pour en déduire que son licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que ce motif était légitime, ce dont il résulte que le motif tiré d'un tel refus ne pouvait justifier la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1221-1 du même code ;

Mais attendu que, lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui a constaté que le transfert partiel à la société TPA sise à Lyon de l'entité économique à laquelle était rattachée la salariée avait entraîné par lui-même une modification de son contrat de travail, en a exactement déduit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première et deuxième branches du moyen qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du premier juin deux mille seize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

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

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE la société SUD SANTE SERVICES, qui assure des prestations de secrétariat, comptabilité et gestion des tiers payant pour le compte d'une clientèle composée d'officines de pharmacie, disposait en 2012 d'un effectif de 6 salariés régis par la convention collective nationale des bureaux d'étude techniques ; elle a embauché Madame Corinne X... suivant contrat écrit à partir du 15 novembre 2005 pour une durée indéterminée, à temps complet, en qualité de secrétaire comptable, coefficient 290, et moyennant un salaire mensuel brut de 2.139,95€ pour 151,67 heures dans le dernier état de sa collaboration ; par lettre du 15 octobre 2011, la société SUD SANTE SERVICES a informé l'intéressée de la cession avec effet au 1er novembre 2011 de sa branche d'activité concernant la gestion des tiers payant à la SARL TIERS PAYANT

ASSISTANCE (TPA) et ajouté « du fait de cette cession, votre contrat de travail en vertu de l'article L 1224-1 du Code du travail est repris par cette société compte tenu de vos fonctions exclusives dans cette activité. Les modalités de votre contrat (rémunération, ancienneté, congés payés...) restent acquises à l'exception de votre lieu de résidence professionnelle qui se trouve désormais à LYON. (...) Nous vous demandons de nous communiquer dans un mois au plus tard si vous acceptez ce changement » ; en réponse par lettre du 21 octobre 2011, Madame X... a informé son employeur de son refus du fait de l'éloignement géographique et « des conséquences importantes sur (sa) vie privée » ; dans ces conditions, après entretien préalable, elle a été licenciée par la société TPA par lettre du 25 novembre 2011 pour cause personnelle du fait « de son refus de changement de (ses) conditions de travail », avec préavis de deux mois et paiement de 17.310,16 € à titre d'indemnité légale de licenciement ; sur les demandes afférentes à la rupture et ses suites : il ressort des pièces produites qu'au sein de la société SUD SANTE SERVICES, la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie, du fait de sa technicité juridique et comptable, constituait une branche d'activité autonome, à laquelle Madame X... avait été spécialement formée et exclusivement affectée depuis 2008 ; il est par ailleurs produit le contrat par acte sous seing privé du 1er novembre 2011 aux termes duquel la société SUD SANTE SERVICES a effectivement cédé à titre onéreux à la société TPA sise à LYON le bénéfice des contrats de convention d'assistance et de prestation en cours la liant en ce domaine à cinq pharmacies varoises ou marseillaises ; il n'est pas établi que cette cession a eu pour cause des difficultés économiques ou des mutations technologiques au sens de l'article L 1233-3 du Code du travail ; en application des dispositions d'ordre public de l'article L 1224-1 du Code du travail, du fait de cette cession partielle d'activité, constitutive en soi d'une entité économique et de l'affectation exclusive de Madame X... à sa mise en oeuvre, son contrat de travail a bien été de plein droit transféré le 1er novembre 2011 à la société TPA ; peu importe que la société SUD SANTE SERVICES ait par ailleurs concomitamment décidé sa dissolution amiable en l'état de la poursuite de la branche d'activité cédée par l'entreprise cessionnaire, et donc du maintien de l'emploi de Madame X..., laquelle par suite n'est pas fondée dans ces conditions à soutenir qu'elle aurait été licenciée de fait pour raison économique ; le transfert de son contrat de travail entraînant toutefois la modification d'un élément essentiel de ses conditions d'exécution, en l'occurrence le déplacement géographique de son lieu de travail à une distance éloignée, en application de l'article L 1221-1 du Code du travail, l'employeur devait recueillir l'accord préalable de Madame X... ; en considération du refus de l'intéressée pour un motif certes légitime mais d'ordre personnel, la société TPA a dès lors justement procédé à son licenciement pour cause réelle et sérieuse, avec les conséquences de droit y attachées (arrêt, pages 3 et 4) ;

ET AUX MOTIFS, ADOPTES DES PREMIERS JUGES, QUE Madame X... a eu une proposition de reclassement de son poste à LYON et qu'elle l'a refusé (jugement, page 3) ;

ALORS 1°) QUE l'application des dispositions de l'article L 1224-1 du Code du travail est subordonnée au transfert d'une entité économique autonome, laquelle se définit comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ; Qu'en l'espèce, pour dire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de ce texte, la Cour d'appel s'est déterminée par la circonstance que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Madame X... était exclusivement affectée depuis 2008 ; Qu'en

statuant ainsi, sans indiquer en quoi l'activité de gestion des tiers payant était exercée par un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif propre, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé ;

ALORS 2°) QU'en retenant que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Madame X... était exclusivement affectée depuis 2008, pour en déduire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de la salariée, développé oralement à l'audience, qui faisait valoir qu'à l'instar des autres membres du personnel, l'exposante travaillait indifféremment sur les tâches de tiers payant, de comptabilité, de secrétariat et de gestion des stocks de toutes les pharmacies dont la société SUD SANTE SERVICES avait la charge, tandis que parmi ces salariés, seule l'exposante s'était vue signifier le transfert de son contrat de travail, ce qui caractérisait une mesure discriminatoire et incompatible avec la règle d'ordre public du texte susvisé (conclusions d'appel, pages 7 et 9), la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS 3°) SUBSIDIAIREMENT QUE lorsque l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; que, si, en cet état, le cessionnaire a la faculté de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement, ledit refus ne peut, à lui seul, constituer un motif de rupture du contrat de travail ; Qu'en l'espèce, il est constant qu'à la suite de la cession d'une partie des activités de la société SUD SANTE SERVICES à la société TPA et au refus de la salariée de travailler pour le compte de cette dernière, Madame X... a fait l'objet d'un licenciement motivé par « son refus de changement de (ses) conditions de travail » ; Que, dès lors, en décidant que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que le transfert du contrat de travail de la salariée entraînait la modification d'un élément essentiel de ses conditions d'exécution et, partant, était subordonné à l'accord préalable de Madame X..., ce dont il résulte que le refus exprimé par l'intéressée ne pouvait constituer un motif de licenciement, la Cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé le texte susvisé, ensemble l'article L 1221-1 du Code du travail ;

ALORS 4°) SUBSIDIAIREMENT QU'en estimant que le refus opposé par la salariée à la modification de son contrat de travail était « d'ordre personnel », pour en déduire que son licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que ce motif était légitime, ce dont il résulte que le motif tiré d'un tel refus ne pouvait justifier la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L 1224-1 du Code du travail, ensemble l'article L 1221-1 du même code.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 12 juin 2014

