

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 24 juin 2015

N° de pourvoi: 13-25522

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01083

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, 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 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 30 juillet 2013), que la société Cegelec Paris a le 3 mai 2004 recruté M. X... en qualité de responsable administratif et comptable avec comme affectation Nanterre ; que le même jour, il a été détaché auprès de la société Cegelec La Réunion pour une durée de 2 ans ; que le 16 mai 2008, il a été notifié au salarié la fin du détachement et son rappel en métropole ; que n'ayant pas rejoint son affectation, il a été licencié pour faute grave et a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de son contrat de travail qu'à la rupture de celui-ci ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de toutes les demandes qu'il avait formées à l'encontre de la société Cegelec La Réunion, alors, selon le moyen, que l'existence d'un contrat de travail est caractérisée entre les parties par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'en cas de détachement, la persistance du lien salarial avec l'entreprise d'origine n'est pas exclusive d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil ; qu'en l'espèce, il ressort de l'analyse, par la cour d'appel, des termes des clauses particulières de la convention de détachement, signée le 10 mai 2004, et dont elle a retenu qu'elle avait

été régulièrement exécutée, que pendant la durée du détachement, M. X... avait été « soumis à l'autorité du directeur de Cegelec La Réunion », que cette société l'avait rémunéré et lui avait délivré ses bulletins de salaire son certificat de travail et son reçu pour solde de tout compte, qu'elle était désignée comme bénéficiaire de la clause contractuelle de non concurrence et débitrice, à ce titre, de sa contrepartie financière, qu'elle lui avait enfin délivré, le 10 octobre 2008, « une ultime sommation, en vue de la restitution des clés » ; qu'en déboutant M. X... de ses demandes en paiement de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture dirigées contre Cegelec La Réunion sans rechercher, comme il l'y invitait dans ses écritures, si ce salarié ne s'était pas trouvé en fait, pour l'exécution de son travail, dans un lien de subordination avec cette société au sein de laquelle il exerçait son activité à La Réunion, qui avait, pendant quatre ans, exercé sur lui les pouvoirs d'un employeur et avait rompu de fait, cette relation de travail en lui interdisant l'accès à ses locaux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que la lettre d'engagement avait été signée par la société Cegelec Paris et que le salarié avait été mis à disposition de la société Cegelec La Réunion dans le cadre d'un détachement dont elle a écarté la nullité, la cour d'appel, sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a procédé aux recherches qui lui avaient été demandées en déniaient la portée des seuls éléments matériels d'intervention de la société Cegelec La Réunion ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter des demandes qu'il avait formées à l'encontre de la société Cegelec Paris au titre de la rupture du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur ne peut imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'en la refusant, celui-ci ne commet aucune faute ; que constitue une modification du contrat de travail la mutation du salarié hors de son secteur géographique d'activité ; qu'il ressort, en l'espèce, des propres constatations de l'arrêt attaqué qu'aux termes du contrat de travail du 3 mai 2004, le salarié avait été "engagé « au service de notre Société (S) moyennant, une affectation à l'agence Nanterre dépendant de Cegelec Paris, ... , un lieu de travail situé à « Cegelec La Réunion S ZAC 2000 S Le Port » et que cette convention, conclue pour une durée indéterminée, s'est exécutée jusqu'au 30 septembre 2008 ; qu'en considérant que constituait une faute grave son refus de rejoindre le poste à Nanterre que lui avait imposé Cegelec Paris à l'issue de son détachement, au motif que cette agence aurait été choisie comme « lieu d'affectation d'origine », la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que l'employeur ne peut imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'en la refusant, celui-ci ne commet aucune faute ; que constitue une modification du contrat de travail la modification de la rémunération contractuelle du salarié et la suppression d'importants avantages en nature ; qu'en considérant que constituait une faute grave le refus, par M. X..., de rejoindre le poste à Nanterre que lui avait imposé Cegelec Paris à l'issue de son détachement sans répondre aux écritures du salarié faisant

valoir que ce rapatriement s'accompagnait d'une réduction importante de sa rémunération et de la suppression de son véhicule et de son téléphone de fonctions, et constituait ainsi une modification de son contrat de travail qui ne pouvait lui être imposée, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que, subsidiairement, le simple refus d'une modification de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en déduisant une faute grave de M. X... du seul fait d'avoir refusé, après quatre années d'un détachement à La Réunion qui avait justifié son embauche, sa réintégration en métropole dans un lieu « d'affectation » contractuelle où il n'avait jamais exercé, sans rechercher, comme l'y invitait ce salarié, si ce retour ne s'accompagnait pas d'une réduction de sa rémunération et de la suppression d'avantages divers excluant que son refus fût constitutif de la faute grave invoquée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure que le salarié ait soutenu devant la cour d'appel que son refus de rejoindre son affectation en région parisienne ait été motivé par une réduction importante de sa rémunération et la suppression de divers avantages, résultant de cette affectation ; que la cour d'appel n'avait donc pas à répondre à une argumentation, qui ne lui avait pas été soumise, ni à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, après avoir fait ressortir, que les missions confiées au salarié au cours de son détachement comme à l'issue de celui-ci correspondaient à ses responsabilités et fonctions de responsable administratif et financier, a exactement décidé que la réintégration de l'intéressé dans un emploi en région parisienne, qui ne résultait pas de la mise en oeuvre d'une clause de mobilité géographique, mais du terme du détachement, ne constituait pas une modification du contrat de travail nécessitant son accord ; qu'elle a pu décider que le refus délibéré et renouvelé du salarié d'intégrer à l'issue de sa période de détachement l'agence, qui avait été choisie d'un commun accord entre les parties lors de l'engagement, constituait une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'aucun moyen n'est dirigé à l'encontre du chef de l'arrêt ayant déclaré hors de cause la société Cegelec France ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... 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 vingt-quatre juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR " Constat(é) que Monsieur Pierre-Yves X... a été embauché par la seule société Cegelec Paris SA ; dit que le contrat de détachement conclu entre la SA Cegelec Paris et Monsieur Pierre-Yves X... pour assurer ses fonctions au sein de la SARL Cegelec La Réunion est valide" et débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à voir condamner la Société Cegelec La Réunion au paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE "L'appelant, qui invoque le caractère confus des conditions juridiques de son engagement, estime que cette situation doit conduire le juge du contrat travail à interpréter et qualifier correctement la relation de travail, en s'appuyant sur la commune intention des parties contractantes qui, selon l'article 1156 du Code civil , doit être privilégiée au sens littéral des termes utilisés ;

QU'il ressort de la lettre d'embauche datée à Nanterre du 3 mai 2004 sous le timbre «Cegelec Paris» signée par Guy Y... en qualité de président directeur général de la SA Cegelec Paris et de la directrice des ressources humaines puis approuvée le 10 mai 2004 par Pierre-Yves X..., que ce dernier a été engagé «au service de notre Société à dater du : 10 mai 2004 à 8h" en qualité de Responsable Administratif et Comptable, en position B2, moyennant,

une affectation à l'agence Nanterre dépendant de Cegelec Paris, ... ,

un lieu de travail situé à «Cegelec La Réunion ç ZAC 2000çLe Port»

un salaire brut mensuel de 4 470 euros incluant 0,70 mois au titre de la prime de fin d'année, majoré de tous avantages découlant de la loi, de la convention collective nationale du 31 août 1955 des ingénieurs assimilés et cadres employés dans les entreprises de travaux publics, ou accordée par la société, «(ç) en particulier : sous certaines conditions de présence et d'ancienneté, une prime de vacances conventionnelles. Votre rémunération globale pour les 12 mois à venir est basée sur un montant de : 55000 euros» ;

QUE selon acte datés du 3 mai 2004 intitulé «CONTRAT DE DETACHEMENT' A

CEGELEC LA REUNION - CLAUSES PARTICULIERES», cosigné par la directrice des ressources humaines, le vice président de la Unit SAU Dominique Z... et Pierre-Yves X..., il est énoncé :

”le cadre est “détaché à : LA REUNION A dater du : 7 juin 2004” en qualité de «Responsable Administratif et Comptable»,

« Il est prévu que votre mission consistera à exercer vos fonctions à La Réunion. Dans l’accomplissement de votre mission, vous serez soumis à l’autorité du Directeur de Cegelec la Réunion»

«DUREE PREVUE : deux années renouvelables»

«REMUNERATION» : Salaire mensuel brut bas La Réunion 5.415 euros (sur 13 mois» (art. 3.1) ;

QUE selon acte daté du 3 mai 2004 intitulé «CONTRAT DE DETACHEMENT’ A CEGELEC LA REUNION - CONDITIONS GENERALES», cosigné par la directrice des ressources humaines, le vice président de la Unit SAU Dominique Z... et Pierre-Yves X..., il est énoncé :

«Pendant la durée de votre mission, vous percevrez un salaire mensuel brut base La Réunion indiqué à l’article 3. 1 des clauses particulières»,

«13 - CLAUSE DE CONTRAT LOCAL : Le présent contrat a pour objet de définir les bases à partir desquelles sont fixées votre rémunération et les conditions de votre séjour ; il est le seul valable entre vous et Cegelec Paris pendant votre mission. Il pourrait être nécessaire d’établir localement un contrat travail qui définirait les rapports entre vous-même, notre filiale locale ou les autorités officielles du département de détachement. Ledit contrat ne serait valable que localement. En aucun cas ces contrats ne peuvent se cumuler dans leur ensemble ou dans leurs clauses particulières. Si vous demandez, pour une raison quelconque, l’application du contrat local, le présent contrat avec Cegelec Paris deviendrait ipso facto caduc ».

«14 CONVENTION DE REINTEGRATION : Il est convenu qu’en cas de retour en France métropolitaine, soit en application des dispositions du présent contrat, soit à la fin de ce même contrat, soit pour cause indépendante de votre volonté, vous serez réintégré dans les effectifs de la société, dans les conditions suivantes, à votre retour en France Métropolitaine. Le présent article (¿) ne concerne pas les rapports entre notre filiale locale et vous-même, étant entendu que l’obligation dont il s’agit incombe uniquement à la Société» ;

QUE ces clauses concrétisent clairement et précisément l’embauche du cadre par la société Cegelec Paris à compter du 10 mai 2004 en qualité de responsable administratif et comptable (RAF) avec dans un premier temps une affectation précise à l’agence de Nanterre moyennant des conditions de rémunération métropolitaines, suivi dans un second temps, compte tenu de son lieu de travail à Cegelec La Réunion conforme à l’annonce de cet emploi, d’un contrat de détachement approuvé le 3 mai 2004 avec effet au 7 juin 2004, auprès de la société Cegelec la Réunion dont les conditions spécifiques de

rémunération et d'acheminement du cadre et de sa famille ont alors été conclues sans pouvoir se confondre avec les conditions initiales d'embauche (majoration de salaire, prise en charge pour partie des frais de logement, des frais de voyage, du déménagement, de rapprochement familial, prise en charge d'un billet d'avion parents pour les membres de sa famille et le cadre) ;

QUE l'usage étant pour le groupe, et donc pour Cegelec Paris de recourir, à l'instar des détachements à l'étranger, à un contrat de détachement en vue de pourvoir un poste de cadre dans une filiale du groupe située en Outre-mer, ici Cegelec La Réunion, cela justifie qu'ayant fait passer une annonce à cet effet, Cegelec Paris, dont la qualité d'employeur est constante au vu des contrats précités, embauchait à cette occasion, en termes précis et dépourvus d'ambiguïté, suivant contrat signé en métropole avec les conditions s'y rattachant, Pierre-Yves X... pour l'affecter dans un premier temps en France métropolitaine (Agence de Nanterre) en mentionnant seulement Cegelec La Réunion comme lieu de travail, et non comme société employeur ou co-employeur auprès de laquelle devait ensuite s'opérer, sur la base de conditions particulières et générales exemptes de confusion, le détachement convenu à l'embauche ; que cela est remarquable à lecture au sein du même contrat de détachement de :

- l'article 11 des conditions générales sur la rupture du contrat qui énonce que «Il est tout d'abord rappelé qu'il peut être mis fin au présent contrat sans que pour autant soit rompu ipso facto le contrat de travail initial qui vous lie à la société et ce conformément aux articles 2.2 - 2.3 ci-dessus» («2.2 : Il est convenu que vous renoncez à tout rapatriement avant la fin de votre mission, sauf cas de force majeure», «2.3 : Il est toutefois entendu que nous pourrions vous rappeler à tout moment avant l'achèvement de ladite mission, si nous l'estimons utile de même, la durée de votre mission pourra éventuellement être prolongée pour assurer la bonne fin des travaux»),

- l'article 13 des conditions générales sur «CLAUSE DE CONTRAT LOCAL» stipule que «Le présent contrat a pour objet de définir les bases à partir desquelles sont fixées votre rémunération et les conditions de votre séjour ; il est le seul valable entre vous et Cegelec Paris pendant votre mission» ;

QUE par suite, les conventions précitées aux termes clairs et précis ne commandent aucune interprétation (¿) ;

QUE l'indépendance et l'autonomie dont bénéficie Cegelec La Réunion, au même titre que Cegelec Paris, ne prohibe pas le recours entre filiales d'un même groupe au prêt de main-d'oeuvre sous forme d'un détachement ; qu'il est loisible à l'employeur, compte-tenu de l'éloignement géographique de l'emploi et des spécificités qui s'y rattachent, de préférer le recours au détachement plutôt qu'à une mutation ; que dans ce contexte, il importe peu que le cadre n'ait pas occupé des fonctions particulières à l'agence Nanterre entre le 10 mai 2004 et le 7 juin suivant, alors qu'il ressort des stipulations précitées acceptées par les parties que ce dernier devait rallier rapidement la Réunion dans le cadre d'un détachement pour y prendre ses fonctions de responsable administratif et comptable à Cegelec La Réunion ;

QUE par ailleurs, le recrutement du cadre pour une affectation sur l'agence à Nanterre de

Cegelec Paris en vue d'un premier détachement mis en oeuvre un mois plus tard en conformité avec le lieu convenu d'affectation (Cegelec La Réunion) ne caractérise pas une substitution d'employeur à titre définitif ; que le contrat de détachement ne peut être conclu qu'entre l'employeur et son cadre, en l'espèce entre Cegelec Paris et Pierre-Yves X... ; que le détachement étant limité dans le temps à une durée de 2 ans renouvelable, que le salarié a acceptée en termes clairs, cette situation ne peut être assimilée à celle d'un changement d'employeur par application d'une clause de mobilité au sein d'un groupe, clause étrangère au présent débat et qui n'a pas été appliquée au cours de la relation de travail dont s'agit y compris à l'occasion de la fin du détachement ; qu'ainsi la circonstance selon laquelle le certificat de travail et le solde de tout compte ont été émis par Cegelec La Réunion ne modifie en rien les obligations du cadre à l'égard de son employeur Cegelec Paris ;

QUE dans ce contexte, la demande de nullité de la clause de mobilité visée dans la lettre d'engagement du 3 mai 2004 en vue de mutations possibles vers d'autres établissements du groupe Cegelec, auxquelles ne peut être assimilée la situation du cadre en fin de détachement, est sans objet, et ce d'autant qu'en l'espèce le cadre n'a fait que recouvrer son affectation initiale préalable à son détachement convenu à l'embauche ;

QUE le cadre prétend vainement l'inexistence du renouvellement de la durée de son détachement pour une nouvelle période de 2 ans, en prétextant n'avoir pas été destinataire de la lettre de renouvellement du 7 juin 2006 alors qu'il ne pouvait ignorer à la lecture des conditions de son contrat de détachement que la période biennale de celui-ci arrivait à échéance le 7 juin 2006 et qu'en poursuivant son activité à Cegelec La Réunion ce détachement dépourvu de caractère fictif était nécessairement renouvelé pour une nouvelle période de 2 ans ;

QU'enfin, le cadre détaché au profit de Cegelec La Réunion estime que la clause de non-concurrence visée à l'article 11.4 des conditions générales du contrat de détachement conduit à considérer en fait et en droit que la commune intention des parties avait bien été de conférer à la société Cegelec La Réunion le statut d'employeur de Pierre-Yves X... ; qu'outre qu'il a déjà été indiqué que les clauses claires et précises de la lettre d'embauche et du contrat de détachement ne justifiaient aucune interprétation de ces conventions y compris sous couvert de la commune intention des parties, il sera ajouté que dans le cadre d'un détachement dans le département de la Réunion la clause de non-concurrence (art 11.4 : «en cas de rupture du contrat dans les conditions de l'article 12. 2, vous vous engagez à ne pas exercer l'activité professionnelle susceptible de concurrencer Cegelec La Réunion dans les limites du département indiqué dans les conditions particulières» «Territoire de non-concurrence : le département de la Réunion») ne pouvait nécessairement porter que sur cette zone territoriale dans laquelle le cadre a exercé au profit d'une filiale du groupe Cegelec son activité depuis le 7 juin 2004 date convenue de son détachement ; que cette situation est donc sans effet sur les contrats critiqués ; que le cadre est débouté de sa demande en nullité du contrat de détachement" (arrêt p.6 in fine, p.9 alinéas 1 à 3) ;

QUE "dans ces conditions, l'établissement puis la notification par la directrice des ressources humaines CFB de la lettre de licenciement sous le timbre Cegelec Paris est bien le fait de Cegelec Paris en qualité d'employeur de Pierre-Yves X... ; qu'aucune

irrégularité n'est encourue de ce chef, peu important que le salaire ait été versé par Cegelec La Réunion, en conformité avec la prohibition du prêt de main-d'oeuvre prévue par l'article L.8241-1 du code du travail et du délit de marchandage prévu par l'article L.8231-1 du code du travail et qu'aient été délivrés localement le certificat de travail ζ pour la période à la Réunion du 07/06/04 au 30/09/08 - et le solde de tout compte, alors aussi que les bulletins de paie établis par la filiale bénéficiaire du détachement mentionnent bien la notion de «Personnel Détaché» ;

QUE le cadre dont le détachement a pris fin le 30 septembre 2008 n'a pas rejoint le 1er octobre 2008 son poste de responsable administratif et financier en métropole, lieu de son affectation d'origine auprès de l'agence de la société Cegelec Paris située à Nanterre, tandis qu'il persistait, en dépit de nombreux courriers de l'employeur lui rappelant la fin du détachement et l'obligation de rallier le poste métropolitain le 1er octobre 2008, à vouloir assurer le même service dans les locaux de la société Cegelec La Réunion jusqu'à une ultime sommation du directeur de cette société locale en date du 10 octobre 2008 en vue de la restitution des clés ;

QUE la réintégration du cadre dans un emploi de responsable administratif et financier au sein de l'agence où il avait affecté dès le 10 mai 2004 ne procède pas de la mise en oeuvre à l'occasion d'une mutation d'une clause de mobilité géographique, mais résulte du terme du détachement auquel il a été mis fin à l'issue de son renouvellement convenu, ce qui ne constitue pas une modification du contrat travail nécessitant l'accord de ce cadre puisqu'il s'agit du lieu de travail prévu au contrat initial approuvé en connaissance de cause par le cadre ;

QUE dans ce contexte, le refus délibéré d'intégrer à l'issue du contrat de détachement renouvelé une fois (2 x 2 ans) l'agence qui a été choisie d'accord parties lors de l'embauche comme lieu d'affectation de l'intéressé dès le 10 mai 2004 avant détachement vers Cegelec La Réunion constitue une faute d'une gravité telle qu'elle justifie qu'il soit mis fin au contrat de travail γ compris au cours de la période de préavis, alors que l'employeur qui s'est conformé au contrat de détachement pour y mettre fin n'a entendu rappeler le cadre à son lieu d'affectation d'origine qu'après avoir permis à ce dernier d'exercer en détachement dans des conditions avantageuses ses fonctions à Cegelec la Réunion pendant plus de 4 ans (7 juin 2004 au 30 septembre 2008), soit au-delà du temps initialement prévu de deux ans renouvelable ; que le licenciement pour faute grave étant fondé, Pierre-Yves X... est débouté de ses demandes indemnitaires au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents, puis d'une indemnité conventionnelle de licenciement" (arrêt p.9) ;

ALORS QUE l'existence d'un contrat de travail est caractérisée entre les parties par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'en cas de détachement, la persistance du lien salarial avec l'entreprise d'origine n'est pas exclusive d'un contrat de travail avec l'entreprise d'accueil ; qu'en l'espèce, il ressort de l'analyse, par la Cour d'appel, des termes des clauses particulières de la convention de détachement, signée le 10 mai 2004, et dont elle a retenu qu'elle avait été régulièrement exécutée, que pendant la durée du détachement, Monsieur X... avait été "soumis à l'autorité du directeur de Cegelec La Réunion" (arrêt p.7 alinéa

1er), que cette société l'avait rémunéré (arrêt p. alinéa 5 alinéa) et lui avait délivré ses bulletins de salaire (p.9 alinéa 5) son certificat de travail et son reçu pour solde de tout compte (p.8 alinéa 9), qu'elle était désignée comme bénéficiaire de la clause contractuelle de non concurrence et débitrice, à ce titre, de sa contrepartie financière (p.8 in fine, p.9 alinéa 1er), qu'elle lui avait enfin délivré, le 10 octobre 2008, "une ultime sommation en vue de la restitution des clés" (p.9 alinéa 6) ; qu'en déboutant Monsieur X... de ses demandes en paiement de dommages et intérêts et d'indemnités de rupture dirigées contre Cegelec La Réunion sans rechercher, comme il l'y invitait dans ses écritures, si ce salarié ne s'était pas trouvé en fait, pour l'exécution de son travail, dans un lien de subordination avec cette société au sein de laquelle il exerçait son activité à La Réunion, qui avait, pendant quatre ans, exercé sur lui les pouvoirs d'un employeur et avait rompu de fait, cette relation de travail en lui interdisant l'accès à ses locaux, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1221-1 du Code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur X... de ses demandes tendant à voir condamner la Société Cegelec Paris au paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS QUE "L'appelant, qui invoque le caractère confus des conditions juridiques de son engagement, estime que cette situation doit conduire le juge du contrat travail à interpréter et qualifier correctement la relation de travail, en s'appuyant sur la commune intention des parties contractantes qui, selon l'article 1156 du Code civil, doit être privilégiée au sens littéral des termes utilisés ;

QU'il ressort de la lettre d'embauche datée à Nanterre du 3 mai 2004 sous le timbre «Cegelec Paris» signée par Guy Y... en qualité de président directeur général de la SA Cegelec Paris et de la directrice des ressources humaines puis approuvée le 10 mai 2004 par Pierre-Yves X..., que ce dernier a été engagé «au service de notre Société à dater du : 10 mai 2004 à 8h' en qualité de Responsable Administratif et Comptable, en position B2, moyennant,

une affectation à l'agence Nanterre dépendant de Cegelec Paris, ... ,

un lieu de travail situé à «Cegelec La Réunion ; ZAC 2000 ; Le Port»

un salaire brut mensuel de 4 470 euros incluant 0,70 mois au titre de la prime de fin d'année, majoré de tous avantages découlant de la loi, de la convention collective nationale du 31 août 1955 des ingénieurs assimilés et cadres employés dans les entreprises de travaux publics, ou accordée par la société, «(;) en particulier : sous certaines conditions de présence et d'ancienneté, une prime de vacances conventionnelles. Votre rémunération globale pour les 12 mois à venir est basée sur un montant de : 55000 euros» ;

QUE selon acte datés du 3 mai 2004 intitulé «CONTRAT DE DETACHEMENT' A CEGELEC LA REUNION - CLAUSES PARTICULIERES», cosigné par la directrice des

ressources humaines, le vice président de la Unit SAU Dominique Z... et Pierre-Yves X..., il est énoncé :

"le cadre est «détaché à : LA REUNION A dater du : 7 juin 2004" en qualité de «'Responsable Administratif et Comptable»,

« Il est prévu que votre mission consistera à exercer vos fonctions à La Réunion. Dans l'accomplissement de votre mission, vous serez soumis à l'autorité du Directeur de Cegelec la Réunion»

«DUREE PREVUE : deux années renouvelables»

«REMUNERATION» : Salaire mensuel brut bas La Réunion ç5.415 euros (sur 13 mois» (art. 3.1) ;

QUE selon acte daté du 3 mai 2004 intitulé «CONTRAT DE DETACHEMENT' A CEGELEC LA REUNION - CONDITIONS GENERALES», cosigné par la directrice des ressources humaines, le vice président de la Unit SAU Dominique Z... et Pierre-Yves X..., il est énoncé :

«Pendant la durée de votre mission, vous percevrez un salaire mensuel brut base La Réunion indiqué à l'article 3. 1 des clauses particulières»,

«13 - CLAUSE DE CONTRAT LOCAL : Le présent contrat a pour objet de définir les bases à partir desquelles sont fixées votre rémunération et les conditions de votre séjour ; il est le seul valable entre vous et Cegelec Paris pendant votre mission. Il pourrait être nécessaire d'établir localement un contrat travail qui définirait les rapports entre vous-même, notre filiale locale ou les autorités officielles du département de détachement. Ledit contrat ne serait valable que localement. En aucun cas ces contrats ne peuvent se cumuler dans leur ensemble ou dans leurs clauses particulières. Si vous demandez, pour une raison quelconque, l'application du contrat local, le présent contrat avec Cegelec Paris deviendrait ipso facto caduc ».

«14 CONVENTION DE REINTEGRATION : Il est convenu qu'en cas de retour en France métropolitaine, soit en application des dispositions du présent contrat, soit à la fin de ce même contrat, soit pour cause indépendante de votre volonté, vous serez réintégré dans les effectifs de la société, dans les conditions suivantes, à votre retour en France Métropolitaine. Le présent article (ç) ne concerne pas les rapports entre notre filiale locale et vous-même, étant entendu que l'obligation dont il s'agit incombe uniquement à la Société» ;

QUE ces clauses concrétisent clairement et précisément l'embauche du cadre par la société Cegelec Paris à compter du 10 mai 2004 en qualité de responsable administratif et comptable (RAF) avec dans un premier temps une affectation précise à l'agence de Nanterre moyennant des conditions de rémunération métropolitaines, suivi dans un second temps, compte tenu de son lieu de travail à Cegelec La Réunion conforme à l'annonce de cet emploi, d'un contrat de détachement approuvé le 3 mai 2004 avec effet au 7 juin 2004, auprès de la société Cegelec la Réunion dont les conditions spécifiques de rémunération et d'acheminement du cadre et de sa famille ont alors été conclues sans pouvoir se confondre avec les conditions initiales d'embauche (majoration de salaire, prise

en charge pour partie des frais de logement, des frais de voyage, du déménagement, de rapprochement familial, prise en charge d'un billet d'avion parents pour les membres de sa famille et le cadre) ;

QUE l'usage étant pour le groupe, et donc pour Cegelec Paris de recourir, à l'instar des détachements à l'étranger, à un contrat de détachement en vue de pourvoir un poste de cadre dans une filiale du groupe située en Outre-mer, ici Cegelec La Réunion, cela justifie qu'ayant fait passer une annonce à cet effet, Cegelec Paris, dont la qualité d'employeur est constante au vu des contrats précités, embauchait à cette occasion, en termes précis et dépourvus d'ambiguïté, suivant contrat signé en métropole avec les conditions s'y rattachant, Pierre-Yves X... pour l'affecter dans un premier temps en France métropolitaine (Agence de Nanterre) en mentionnant seulement Cegelec La Réunion comme lieu de travail, et non comme société employeur ou co-employeur auprès de laquelle devait ensuite s'opérer, sur la base de conditions particulières et générales exemptes de confusion, le détachement convenu à l'embauche ; que cela est remarquable à lecture au sein du même contrat de détachement de :

- l'article 11 des conditions générales sur la rupture du contrat qui énonce que «Il est tout d'abord rappelé qu'il peut être mis fin au présent contrat sans que pour autant soit rompu ipso facto le contrat de travail initial qui vous lie à la société et ce conformément aux articles 2.2 - 2.3 ci-dessus» («2.2 : Il est convenu que vous renoncez à tout rapatriement avant la fin de votre mission, sauf cas de force majeure», «2.3 : Il est toutefois entendu que nous pourrions vous rappeler à tout moment avant l'achèvement de ladite mission, si nous l'estimons utile de même, la durée de votre mission pourra éventuellement être prolongée pour assurer la bonne fin des travaux»).

- l'article 13 des conditions générales sur «CLAUSE DE CONTRAT LOCAL» stipule que «Le présent contrat a pour objet de définir les bases à partir desquelles sont fixées votre rémunération et les conditions de votre séjour ; il est le seul valable entre vous et Cegelec Paris pendant votre mission» ;

QUE par suite, les conventions précitées aux termes clairs et précis ne commandent aucune interprétation (¿) ;

QUE l'indépendance et l'autonomie dont bénéficie Cegelec La Réunion, au même titre que Cegelec Paris, ne prohibe pas le recours entre filiales d'un même groupe au prêt de main-d'oeuvre sous forme d'un détachement ; qu'il est loisible à l'employeur, compte-tenu de l'éloignement géographique de l'emploi et des spécificités qui s'y rattachent, de préférer le recours au détachement plutôt qu'à une mutation ; que dans ce contexte, il importe peu que le cadre n'ait pas occupé des fonctions particulières à l'agence Nanterre entre le 10 mai 2004 et le 7 juin suivant, alors qu'il ressort des stipulations précitées acceptées par les parties que ce dernier devait rallier rapidement la Réunion dans le cadre d'un détachement pour y prendre ses fonctions de responsable administratif et comptable à Cegelec La Réunion ;

QUE par ailleurs, le recrutement du cadre pour une affectation sur l'agence à Nanterre de Cegelec Paris en vue d'un premier détachement mis en oeuvre un mois plus tard en conformité avec le lieu convenu d'affectation (Cegelec La Réunion) ne caractérise pas une

substitution d'employeur à titre définitif ; que le contrat de détachement ne peut être conclu qu'entre l'employeur et son cadre, en l'espèce entre Cegelec Paris et Pierre-Yves X... ; que le détachement étant limité dans le temps à une durée de 2 ans renouvelable, que le salarié a acceptée en termes clairs, cette situation ne peut être assimilée à celle d'un changement d'employeur par application d'une clause de mobilité au sein d'un groupe, clause étrangère au présent débat et qui n'a pas été appliquée au cours de la relation de travail dont s'agit y compris à l'occasion de la fin du détachement ; qu'ainsi la circonstance selon laquelle le certificat de travail et le solde de tout compte ont été émis par Cegelec La Réunion ne modifie en rien les obligations du cadre à l'égard de son employeur Cegelec Paris ;

QUE dans ce contexte, la demande de nullité de la clause de mobilité visée dans la lettre d'engagement du 3 mai 2004 en vue de mutations possibles vers d'autres établissements du groupe Cegelec, auxquelles ne peut être assimilée la situation du cadre en fin de détachement, est sans objet, et ce d'autant qu'en l'espèce le cadre n'a fait que recouvrer son affectation initiale préalable à son détachement convenu à l'embauche ;

QUE le cadre prétend vainement l'inexistence du renouvellement de la durée de son détachement pour une nouvelle période de 2 ans, en prétextant n'avoir pas été destinataire de la lettre de renouvellement du 7 juin 2006 alors qu'il ne pouvait ignorer à la lecture des conditions de son contrat de détachement que la période biennale de celui-ci arrivait à échéance le 7 juin 2006 et qu'en poursuivant son activité à Cegelec La Réunion ce détachement dépourvu de caractère fictif était nécessairement renouvelé pour une nouvelle période de 2 ans ;

QU'enfin, le cadre détaché au profit de Cegelec La Réunion estime que la clause de non-concurrence visée à l'article 11.4 des conditions générales du contrat de détachement conduit à considérer en fait et en droit que la commune intention des parties avait bien été de conférer à la société Cegelec La Réunion le statut d'employeur de Pierre-Yves X... ; qu'outre qu'il a déjà été indiqué que les clauses claires et précises de la lettre d'embauche et du contrat de détachement ne justifiaient aucune interprétation de ces conventions y compris sous couvert de la commune intention des parties, il sera ajouté que dans le cadre d'un détachement dans le département de la Réunion la clause de non-concurrence (art 11.4 : «en cas de rupture du contrat dans les conditions de l'article 12. 2, vous vous engagez à ne pas exercer l'activité professionnelle susceptible de concurrencer Cegelec La Réunion dans les limites du département indiqué dans les conditions particulières» «Territoire de non-concurrence : le département de la Réunion») ne pouvait nécessairement porter que sur cette zone territoriale dans laquelle le cadre a exercé au profit d'une filiale du groupe Cegelec son activité depuis le 7 juin 2004 date convenue de son détachement ; que cette situation est donc sans effet sur les contrats critiqués ; que le cadre est débouté de sa demande en nullité du contrat de détachement" (arrêt p.6 in fine, p.9 alinéas 1 à 3)..

QUE "dans ces conditions, l'établissement puis la notification par la directrice des ressources humaines CFB de la lettre de licenciement sous le timbre Cegelec Paris est bien le fait de Cegelec Paris en qualité d'employeur de Pierre-Yves X... ; qu'aucune irrégularité n'est encourue de ce chef, peu important que le salaire ait été versé par Cegelec La Réunion, en conformité avec la prohibition du prêt de main-d'oeuvre prévue

par l'article L.8241-1 du code du travail et du délit de marchandage prévu par l'article L.8231-1 du code du travail et qu'aient été délivrés localement le certificat de travail ζ pour la période à la Réunion du 07/06/04 au 30/09/08 - et le solde de tout compte, alors aussi que les bulletins de paie établis par la filiale bénéficiaire du détachement mentionnent bien la notion de «Personnel Détaché» ;

QUE le cadre dont le détachement a pris fin le 30 septembre 2008 n'a pas rejoint le 1er octobre 2008 son poste de responsable administratif et financier en métropole, lieu de son affectation d'origine auprès de l'agence de la société Cegelec Paris située à Nanterre, tandis qu'il persistait, en dépit de nombreux courriers de l'employeur lui rappelant la fin du détachement et l'obligation de rallier le poste métropolitain le 1er octobre 2008, à vouloir assurer le même service dans les locaux de la société Cegelec La Réunion jusqu'à une ultime sommation du directeur de cette société locale en date du 10 octobre 2008 en vue de la restitution des clés ;

QUE la réintégration du cadre dans un emploi de responsable administratif et financier au sein de l'agence où il avait affecté dès le 10 mai 2004 ne procède pas de la mise en oeuvre à l'occasion d'une mutation d'une clause de mobilité géographique, mais résulte du terme du détachement auquel il a été mis fin à l'issue de son renouvellement convenu, ce qui ne constitue pas une modification du contrat travail nécessitant l'accord de ce cadre puisqu'il s'agit du lieu de travail prévu au contrat initial approuvé en connaissance de cause par le cadre ;

QUE dans ce contexte, le refus délibéré d'intégrer à l'issue du contrat de détachement renouvelé une fois (2 x 2 ans) l'agence qui a été choisie d'accord parties lors de l'embauche comme lieu d'affectation de l'intéressé dès le 10 mai 2004 avant détachement vers Cegelec La Réunion constitue une faute d'une gravité telle qu'elle justifie qu'il soit mis fin au contrat de travail y compris au cours de la période de préavis, alors que l'employeur qui s'est conformé au contrat de détachement pour y mettre fin n'a entendu rappeler le cadre à son lieu d'affectation d'origine qu'après avoir permis à ce dernier d'exercer en détachement dans des conditions avantageuses ses fonctions à Cegelec la Réunion pendant plus de 4 ans (7 juin 2004 au 30 septembre 2008), soit au-delà du temps initialement prévu de deux ans renouvelable ; que le licenciement pour faute grave étant fondé, Pierre-Yves X... est débouté de ses demandes indemnitaires au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents, puis d'une indemnité conventionnelle de licenciement" (arrêt p.9) ;

1°) ALORS QUE l'employeur ne peut imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'en la refusant, celui-ci ne commet aucune faute ; que constitue une modification du contrat de travail la mutation du salarié hors de son secteur géographique d'activité ; qu'il ressort, en l'espèce, des propres constatations de l'arrêt attaqué p.6 in fine) qu'aux termes du contrat de travail du 3 mai 2004, le salarié avait été " engagé «au service de notre Société (ζ) moyennant,

une affectation à l'agence Nanterre dépendant de Cegelec Paris, ... ,

un lieu de travail situé à «Cegelec La Réunion ζ ZAC 2000ζLe Port» et que cette convention, conclue pour une durée indéterminée, s'est exécutée jusqu'au 30 septembre

2008 (arrêt p.9 alinéa 8) ; qu'en considérant que constituait une faute grave son refus de rejoindre le poste à Nanterre que lui avait imposé Cegelec Paris à l'issue de son détachement, au motif que cette agence aurait été choisie comme "lieu d'affectation d'origine", la Cour d'appel a violé l'article L.1221-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE l'employeur ne peut imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'en la refusant, celui-ci ne commet aucune faute ; que constitue une modification du contrat de travail la modification de la rémunération contractuelle du salarié et la suppression d'importants avantages en nature ; qu'en considérant que constituait une faute grave le refus, par Monsieur X..., de rejoindre le poste à Nanterre que lui avait imposé Cegelec Paris à l'issue de son détachement sans répondre aux écritures du salarié faisant valoir que ce rapatriement s'accompagnait d'une réduction importante de sa rémunération et de la suppression de son véhicule et de son téléphone de fonctions, et constituait ainsi une modification de son contrat de travail qui ne pouvait lui être imposée, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3°) ALORS subsidiairement QUE le simple refus d'une modification de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en déduisant une faute grave de Monsieur X... du seul fait d'avoir refusé, après quatre années d'un détachement à La Réunion qui avait justifié son embauche, sa réintégration en métropole dans un lieu "d'affectation" contractuelle où il n'avait jamais exercé, sans rechercher, comme l'y invitait ce salarié, si ce retour ne s'accompagnait pas d'une réduction de sa rémunération et de la suppression d'avantages divers excluant que son refus fût constitutif de la faute grave invoquée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1234-1, L.1234-5 et L.1234-9 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion , du 30 juillet 2013