

Le : 09/05/2019

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 17 avril 2019

N° de pourvoi: 17-17880 17-17881 17-17882 17-17884 17-17885 17-17886

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00655

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala, président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois M 17-17.880, P 17-17.882, R 17-17.884, S 17-17.885, N 17-17.881 et T 17-17.886 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Rennes, 10 mars 2017), que Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... ont été engagées par la société le Bouquet nantais et exerçaient respectivement en dernier lieu à Nantes les fonctions d'assistantes commerciales, d'assistante de direction, d'assistante marketing, de responsable de fabrication et d'employée libre-service ; que le 12 mai 2012, la société Le Bouquet nantais a cédé son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet à la société Bloom Trade, avec effet au 14 mai 2012, et le contrat de travail des salariées a été transféré au profit de cette dernière ; que le 14 mai 2012, la société Bloom Trade a proposé la modification du lieu d'exécution du contrat de travail à Orléans aux salariées qui lui ont notifié leur refus ; que les salariées ont été licenciées pour refus de modification du lieu d'exécution de travail ; que contestant le motif personnel de leur licenciement, elles ont saisi la juridiction prud'homale pour voir dire leur licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de dire que le licenciement de Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... doit être requalifié en licenciement économique et qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à leur verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du code de procédure civile alors, selon le moyen :

1°/ que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société Bloom Trade faisait valoir dans ses conclusions d'appel que les contrats de travail des salariées défenderesses aux pourvois comportaient une clause de mobilité en vertu de laquelle elles s'étaient engagées à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que leur refus d'accepter le transfert de leur lieu de travail au siège social de la société Bloom Trade à Orléans constituait une faute justifiant leur licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société Bloom Trade avait retenu à tort un motif personnel pour licencier les salariées et que leur licenciement était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les exigences posées par l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ 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 le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que les licenciements des salariées défenderesses aux pourvois présentaient un caractère manifestement économique et en déduire qu'ils ne reposaient sur aucune cause réelle et sérieuse, la société Bloom Trade ayant invoqué à tort un motif personnel, la cour d'appel a retenu qu'il ressortait des lettres de licenciement des salariées que leur mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société Bloom Trade, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société Le Bouquet nantais, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société Bloom Trade, cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que les refus de ces salariés de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail à Orléans constituaient, pour la société Bloom Trade, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, 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 et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Bloom trade aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Bloom Trade à payer à Mmes L..., Y..., G..., R..., J... et D... la somme de 400 euros chacune ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept avril deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit aux pourvois n° M 17-17.880, P 17-17.882, R 17-17.884 et S 17-17.885 par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Bloom Trade.

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'avoir dit que les licenciements de Mesdames L..., Y..., G... et R... devaient être requalifiés en licenciement économique et qu'ils étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société BLOOM TRADE à payer à ces salariées diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement adressée à Mme A... L... est rédigée comme suit : "...nous avons pu, à nouveau, vous exposer le fait que notre société a racheté, à effet du 14 mai 2012, à la société Bouquet Nantais, son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet. Par voie de conséquence, votre contrat de travail a été automatiquement transféré à notre société conformément à l'article 1224-1 du code du travail. Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société Bouquet Nantais, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de

production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société le Bouquet Nantais. C'est dans ces conditions que, par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à Orléans, au siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invitée, par ce même courrier, à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social situé à Orléans. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois, afin de nous faire part de votre réponse. Par un courrier reçu en date du 23 mai 2012, vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à Orléans. Au regard de la qualité de votre profil, et de votre savoir-faire, nous ne pouvons que regretter votre décision que toutefois nous comprenons et respectons. Dans ces conditions, nous n'avons aujourd'hui d'autre choix que de procéder à votre licenciement... " Mme A... L... soutient que le motif invoqué n'est pas personnel mais est d'ordre économique. Il résulte de la combinaison des articles L. 1232-6, L. 1233-16, L.1233-17, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail, que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer, lorsqu'un motif économique est évoqué, à la fois la cause économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi et le contrat de travail du salarié, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère sérieux du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que l'effectivité de l'obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur. En l'espèce, la lettre de licenciement met en exergue la récente acquisition par la société Bloom Trade de l'activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet appartenant à la société le Bouquet Nantais et de sa décision de regrouper en un seul lieu de production les moyens humains et techniques dans le but de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société le Bouquet Nantais. Elle a précisé qu'elle ne disposait d'aucun établissement dans la région nantaise et qu'elle avait décidé de ne pas maintenir d'activité dans cette région. A aucun moment, la société Bloom Trade n'a exposé de motifs tenant à la personne de Mme A... L... pour justifier de sa mutation. La seule référence à son profil et à son savoir-faire, sans autre précision, relève à l'évidence de la clause de style et est insuffisante à démontrer le caractère personnel de la décision de licenciement. Il ressort en revanche de cette lettre que cette mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies, ce qu'exprimé clairement l'objectif affiché, à savoir la pérennisation de son activité internet. Le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société Bloom Trade, à la suite du rachat d'une partie de l'activité de la société le Bouquet Nantais, présentant un caractère manifestement économique, Il ne revient pas à la présente juridiction de se prononcer sur le caractère fondé ou non de ce motif dans la mesure où il n'a pas été invoqué par la société Bloom Trade. Il n'en demeure pas moins que la société Bloom Trade a invoqué à tort un motif personnel pour licencier Mme A... L.... Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « L'article L. 1233-3 du Code du travail prévoit que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il est constant que la réorganisation de l'entreprise qui ne serait pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, peut néanmoins constituer une cause économique de licenciement, à condition qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La lettre de licenciement du 16 novembre 2012 est ainsi

libellée : «... Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société LE BOUQUET NANTAIS, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société LE BOUQUET NANTAIS ...par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à ORLEANS, siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invité à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social à ORLEANS. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois afin de nous faire part de votre réponse.... Vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à ORLEANS... dans ces conditions, nous n'avons d'autre choix que de procéder à votre licenciement... ». Lorsqu'un employeur licencie un salarié à la suite de son refus de la modification de son contrat de travail, il doit énoncer dans la lettre de licenciement la raison de cette modification. Le licenciement est d'ordre économique lorsque la modification est envisagée pour un motif non inhérent à la personne du salarié. En l'espèce, le refus de la salariée de la modification de son contrat de travail est lié au transfert des locaux d'exploitation de BOUGUENAIS à ORLEANS et en raison de la fermeture définitive du site de BOUGUENAIS. La fermeture d'un des deux sites et la "mutualisation des moyens techniques et humains" correspondent manifestement à la recherche par la société BLOOM TRADE d'une réduction de ses charges fixes. Cette réorganisation présente un caractère nécessairement économique afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. La lettre de licenciement de Madame L... énonce à tort un motif personnel alors que le licenciement doit être requalifié en licenciement économique. L'absence d'énonciation du motif économique équivaut à un défaut de motif et la lettre de licenciement fixant les limites du litige, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse. » ;

ALORS en premier lieu QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société BLOOM TRADE faisait valoir dans ses conclusions d'appel que les contrats de travail des salariées défenderesses aux pourvois comportaient une clause de mobilité en vertu de laquelle elles s'étaient engagées à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que leur refus d'accepter le transfert de leur lieu de travail au siège social de la société BLOOM TRADE à Orléans constituait une faute justifiant leur licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société BLOOM TRADE avait retenu à tort un motif personnel pour licencier les salariées et que leur licenciement était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les exigences posées par l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse 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 le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que les licenciements des salariées défenderesses aux pourvois présentaient un caractère manifestement économique et en déduire qu'ils ne reposaient sur aucune cause réelle et

sérieuse, la société BLOOM TRADE ayant invoqué à tort un motif personnel, la Cour d'appel a retenu qu'il ressortait des lettres de licenciement des salariées que leur mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société BLOOM TRADE, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société LE BOUQUET NANTAIS, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société BLOOM TRADE, cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que les refus de ces salariés de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail à Orléans constituaient, pour la société BLOOM TRADE, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° N 17-17.881 par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Bloom Trade.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame J... devait être requalifié en licenciement économique et qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société BLOOM TRADE à payer à cette salariée diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement adressée à Mme T... J... est rédigée comme suit : "...nous avons pu, à nouveau, vous exposer le fait que notre société a racheté, à effet du 14 mai 2012, à la société Bouquet Nantais, son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet. Par voie de conséquence, votre contrat de travail a été automatiquement transféré à notre société conformément à l'article 1224-1 du code du travail. Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société Bouquet Nantais, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société le Bouquet Nantais. C'est dans ces conditions que, par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à Orléans, au siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invitée, par ce même courrier, à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social situé à Orléans. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois, afin de nous faire part de votre réponse. Par un courrier reçu en date du 23 mai 2012, vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à Orléans. Au regard de la qualité de votre profil, et de votre savoir-faire, nous ne pouvons que regretter votre décision que toutefois nous comprenons et respectons. Dans ces conditions, nous n'avons aujourd'hui d'autre choix que de procéder à votre licenciement... » Mme T... J... soutient que le motif invoqué n'est pas personnel mais est d'ordre économique. Il résulte de la combinaison des articles L. 1232-6, L. 1233-16, L. 1233-17, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail, que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer, lorsqu'un motif économique est évoqué, à la fois la cause économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi et le contrat de travail du salarié, qu'il

appartient au juge d'apprécier le caractère sérieux du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que l'effectivité de l'obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur. En l'espèce, la lettre de licenciement met en exergue la récente acquisition par la société Bloom Trade de l'activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet appartenant à la société le Bouquet Nantais et de sa décision de regrouper en un seul lieu de production les moyens humains et techniques dans le but de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société le Bouquet Nantais. Elle a précisé qu'elle ne disposait d'aucun établissement dans la région nantaise et qu'elle avait décidé de ne pas maintenir d'activité dans cette région. A aucun moment, la société Bloom Trade n'a exposé de motifs tenant à la personne de Mme T... J... pour justifier de sa mutation. La seule référence à son profil et à son savoir-faire, sans autre précision, relève à l'évidence de la clause de style et est insuffisante à démontrer le caractère personnel de la décision de licenciement. Il ressort en revanche de cette lettre que cette mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies, ce qu'exprimé clairement l'objectif affiché, à savoir la pérennisation de son activité internet. Le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société Bloom Trade, à la suite du rachat d'une partie de l'activité de la société le Bouquet Nantais, présentant un caractère manifestement économique, Il ne revient pas à la présente juridiction de se prononcer sur le caractère fondé ou non de ce motif dans la mesure où il n'a pas été invoqué par la société Bloom Trade. Il n'en demeure pas moins que la société Bloom Trade a invoqué à tort un motif personnel pour licencier Mme T... J.... Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « L'article L. 1233-3 du Code du travail prévoit que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il est constant que la réorganisation de l'entreprise qui ne serait pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, peut néanmoins constituer une cause économique de licenciement, à condition qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La lettre de licenciement du 22 juin 2012 est ainsi libellée : «... Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société LE BOUQUET NANTAIS, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société LE BOUQUET NANTAIS ...par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à ORLEANS, siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invité à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social à ORLEANS. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois afin de nous faire part de votre réponse.... Vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à ORLEANS... dans ces conditions, nous n'avons d'autre choix que de procéder à votre licenciement... ». Lorsqu'un employeur licencie un salarié à la suite de son refus de la modification de son contrat de travail, il doit énoncer dans la lettre de licenciement la raison de cette modification. Le licenciement est d'ordre économique lorsque la modification est envisagée pour un motif non inhérent à la personne du salarié. En l'espèce, le refus de la salariée de la modification de son contrat de travail est lié au transfert des locaux d'exploitation de BOUGUENAI à ORLEANS et en raison de la fermeture définitive du site

de BOUGUENAI. La fermeture d'un des deux sites et la "mutualisation des moyens techniques et humains" correspondent manifestement à la recherche par la société BLOOM TRADE d'une réduction de ses charges fixes. Cette réorganisation présente un caractère nécessairement économique afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. La lettre de licenciement de Madame J... énonce à tort un motif personnel alors que le licenciement doit être requalifié en licenciement économique. L'absence d'énonciation du motif économique équivaut à un défaut de motif et la lettre de licenciement fixant les limites du litige, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse » ;

ALORS en premier lieu QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société BLOOM TRADE faisait valoir dans ses conclusions d'appel que le contrat de travail de Madame J... comportait une clause de mobilité en vertu de laquelle elle s'était engagée à accepter un déplacement de son lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que son refus d'accepter le transfert de son lieu de travail au siège social de la société BLOOM TRADE à Orléans constituait une faute justifiant son licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société BLOOM TRADE avait retenu à tort un motif personnel pour licencier la salariée et que son licenciement était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les exigences posées par l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse 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 le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que le licenciement de Madame J... présentait un caractère manifestement économique et en déduire qu'il ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse, la société BLOOM TRADE ayant invoqué à tort un motif personnel, la Cour d'appel a retenu qu'il ressortait de la lettre de licenciement de Madame J... que sa mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société BLOOM TRADE, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société LE BOUQUET NANTAIS, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société BLOOM TRADE ; au nombre desquels Madame J..., cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que le refus de Madame J... de poursuivre l'exécution de son contrat de travail à Orléans constituait, pour la société BLOOM TRADE, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° T 17-17.886 par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Bloom Trade.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Madame D... devait être requalifié en licenciement économique et qu'il était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir, en conséquence, condamné la société BLOOM TRADE à payer à cette salariée diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du Code de procédure civile;

AUX MOTIFS QUE « La lettre de licenciement adressée à Mme C... D... est rédigée comme suit : "...nous avons pu, à nouveau, vous exposer le fait que notre société a racheté, à effet du 14 mai 2012, à la société Bouquet Nantais, son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet. Par voie de conséquence, votre contrat de travail a été automatiquement transféré à notre société conformément à l'article 1224-1 du code du travail. Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société Bouquet Nantais, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société le Bouquet Nantais. C'est dans ces conditions que, par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à Orléans, au siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invitée, par ce même courrier, à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social situé à Orléans. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois, afin de nous faire part de votre réponse. Par un courrier reçu en date du 23 mai 2012, vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à Orléans. Au regard de la qualité de votre profil, et de votre savoir-faire, nous ne pouvons que regretter votre décision que toutefois nous comprenons et respectons. Dans ces conditions, nous n'avons aujourd'hui d'autre choix que de procéder à votre licenciement... » Mme C... D... soutient que le motif invoqué n'est pas personnel mais est d'ordre économique. Il résulte de la combinaison des articles L. 1232-6, L. 1233-16, L.1233-17, L. 1233-3 et L. 1233-4 du code du travail, que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer, lorsqu'un motif économique est évoqué, à la fois la cause économique qui fonde la décision et sa conséquence précise sur l'emploi et le contrat de travail du salarié, qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère sérieux du motif économique invoqué par l'employeur ainsi que l'effectivité de l'obligation de reclassement mise à la charge de l'employeur. En l'espèce, la lettre de licenciement met en exergue la récente acquisition par la société Bloom Trade de l'activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet appartenant à la société le Bouquet Nantais et de sa décision de regrouper en un seul lieu de production les moyens humains et techniques dans le but de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société le Bouquet Nantais. Elle a précisé qu'elle ne disposait d'aucun établissement dans la région nantaise et qu'elle avait décidé de ne pas maintenir d'activité dans cette région. A aucun moment, la société Bloom Trade n'a exposé de motifs tenant à la personne de Mme C... D... pour justifier de sa mutation. La seule référence à son profil et à son savoir-faire, sans autre précision, relève à l'évidence de la clause de style et est insuffisante à démontrer le caractère personnel de la décision de licenciement. Il ressort en revanche de cette lettre que cette mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies, ce qu'exprime clairement l'objectif affiché, à savoir la pérennisation de son activité internet. Le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société Bloom Trade, à la suite du rachat d'une partie de l'activité de la société le Bouquet Nantais, présentant un caractère manifestement économique, Il ne revient pas à la présente juridiction de se prononcer sur le caractère fondé ou non de ce motif dans la mesure où il n'a pas été invoqué par la

société Bloom Trade. Il n'en demeure pas moins que la société Bloom Trade a invoqué à tort un motif personnel pour licencier Mme C... D.... Le licenciement est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « L'article L. 1233-3 du Code du travail prévoit que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il est constant que la réorganisation de l'entreprise qui ne serait pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, peut néanmoins constituer une cause économique de licenciement, à condition qu'elle soit effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. La lettre de licenciement du 22 juin 2012 est ainsi libellée : «... Afin de pérenniser et de développer l'activité internet précédemment exploitée par la société LE BOUQUET NANTAIS, nous avons décidé de mutualiser sur un seul lieu de production les moyens humains et techniques. C'est ainsi que notre société n'a pas maintenu d'activité au sein de l'établissement nantais de la société LE BOUQUET NANTAIS ...par lettre du 14 mai 2012, nous vous avons informé que votre poste était transféré à ORLEANS, siège de notre société. Dans la mesure où notre société ne dispose d'aucun établissement dans la région nantaise, nous vous avons invité à rejoindre votre poste au sein de notre équipe à notre siège social à ORLEANS. Etant bien conscients des enjeux pouvant découler d'une éventuelle modification de votre lieu de travail, nous vous avons laissé un délai de réflexion d'un mois afin de nous faire part de votre réponse.... Vous nous avez indiqué ne pas vouloir donner suite à notre proposition et ne pas souhaiter continuer d'exercer vos fonctions dans nos locaux situés à ORLEANS... dans ces conditions, nous n'avons d'autre choix que de procéder à votre licenciement... ». Lorsqu'un employeur licencie un salarié à la suite de son refus de la modification de son contrat de travail, il doit énoncer dans la lettre de licenciement la raison de cette modification. Le licenciement est d'ordre économique lorsque la modification est envisagée pour un motif non inhérent à la personne du salarié. En l'espèce, le refus de la salariée de la modification de son contrat de travail est lié au transfert des locaux d'exploitation de BOUGUENAI à ORLEANS et en raison de la fermeture définitive du site de BOUGUENAI. La fermeture d'un des deux sites et la "mutualisation des moyens techniques et humains" correspondent manifestement à la recherche par la société BLOOM TRADE d'une réduction de ses charges fixes. Cette réorganisation présente un caractère nécessairement économique afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise. La lettre de licenciement de Madame D... énonce à tort un motif personnel alors que le licenciement doit être requalifié en licenciement économique. L'absence d'énonciation du motif économique équivaut à un défaut de motif et la lettre de licenciement fixant les limites du litige, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse » ;

ALORS en premier lieu QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société BLOOM TRADE faisait valoir dans ses conclusions d'appel que le contrat de travail de Madame D... comportait une clause de mobilité en vertu de laquelle elle s'était engagée à accepter un déplacement de son lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que son refus d'accepter le transfert de son lieu de travail au siège social de la société BLOOM TRADE à Orléans constituait une faute justifiant son licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société BLOOM TRADE avait retenu à tort un motif personnel pour licencier la salariée et que son licenciement était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les

exigences posées par l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse 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 le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que le licenciement de Madame D... présentait un caractère manifestement économique et en déduire qu'il ne reposait sur aucune cause réelle et sérieuse, la société BLOOM TRADE ayant invoqué à tort un motif personnel, la Cour d'appel a retenu qu'il ressortait de la lettre de licenciement de Madame D... que sa mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société BLOOM TRADE, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société LE BOUQUET NANTAIS, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société BLOOM TRADE et au nombre desquels Madame D..., cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que le refus de Madame D... de poursuivre l'exécution de son contrat de travail à Orléans constituait, pour la société BLOOM TRADE, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du Code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes , du 10 mars 2017

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Continuation du contrat de travail - Modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur - Refus du salarié - Obligations de l'employeur - Cas - Licenciement - Nature - Détermination - Portée

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. La rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique. Dès lors, ayant constaté que la modification du contrat de travail des salariés s'inscrivait dans la volonté du nouvel employeur de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société cédante, une cour d'appel en déduit exactement que le licenciement a la nature juridique d'un licenciement économique

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Modification - Modification imposée par

l'employeur - Modification du contrat de travail - Modification pour un motif non inhérent à la personne du salarié - Refus du salarié - Effets - Licenciement économique - Cas - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Refus du salarié d'une modification de son contrat de travail - Conditions - Portée

Précédents jurisprudentiels : Sur le principe selon lequel le salarié est en droit de s'opposer à une modification de son contrat de travail, autre que le changement d'employeur, faisant suite à l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, à rapprocher :Soc., 30 mars 2010, pourvoi n° 08-44.227, Bull. 2010, V, n° 79 (rejet) ;Soc., 1er juin 2016, pourvoi n° 14-21.143, Bull. 2016, V, n° 122 (rejet).Sur le principe selon lequel la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur, pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique, à rapprocher :Soc., 11 juillet 2018, pourvoi n° 17-12.747, Bull. 2018, V, n° ??? (cassation), et l'arrêt cité

Textes appliqués :

article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause ; articles L. 1224-1 et L. 1233-3, dans sa rédaction applicable à la cause, du code du travail