

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du **11 juillet 2018**

Cassation

M. FROUIN, président

Arrêt n° 1129 FP-P+B

Pourvoi n° H 17-12.747

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Vincent C. , domicilié

contre l'arrêt rendu le 9 décembre 2016 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans le litige l'opposant à la société Videlio Events Ultram, société par actions simplifiée, dont le siège est 16 avenue Galilée, 92350 Le Plessis-Robinson, venant aux droits de la société Soft Events,

défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 12 juin 2018, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Salomon, conseiller référendaire rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Goasguen, M. Chauvet, Mme Farthouat-Danon, M. Maron, Mme Aubert-Monpeyssen, MM. Rinuy, Pion, Schamber, Mme Slove, MM. Ricour, Pietton, conseillers, Mmes Ducloz, Sabotier, Depelley, conseillers référendaires, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Salomon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. C de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Videlio Events Utram, l'avis écrit de M. Lemaire, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil et l'article L. 1233-3 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagé le 15 juin 1983 en qualité d'aide-comptable par la société Soft, puis promu au poste de trésorier comptable, M. C exerçait ses fonctions à Rillieux-la-Pape (69) ; qu'il a été informé, le 31 octobre 2012 du transfert de son contrat de travail à la société IEC Events, après adoption d'un plan de cession par jugement du tribunal de commerce du 31 juillet 2012 ; que le nouvel employeur lui a indiqué que le lieu d'exécution de son contrat de travail était transféré à Rennes, à la suite de la démission du directeur administratif et financier de Rillieux-la-Pape ; qu'ayant refusé le 20 novembre 2012 la modification de son contrat de travail qui lui était proposée par l'employeur, le salarié a été licencié pour cause réelle et sérieuse, le 31 janvier 2013 ;

Attendu que pour dire le licenciement du salarié fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la modification du contrat de travail proposée le 31 octobre 2012 au salarié est consécutive à la réorganisation du service financier de la société, que cette réorganisation relève exclusivement du pouvoir de direction de l'employeur, que le refus de cette modification du contrat de travail est dès lors incompatible avec la poursuite de sa collaboration et justifie la rupture du contrat de travail, qu'ainsi le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour un motif inhérent à sa personne et qu'il n'est pas fondé à soutenir avoir fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ;

Attendu, cependant, d'une part, que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, 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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l'employeur de réorganiser le service financier de l'entreprise et qu'il n'était pas allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, en sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 décembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne la société Videlio Events Utram aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à M. C ;

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

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. C

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à la condamnation de la société à lui payer la somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QU'un licenciement intervient soit pour un motif inhérent à la personne du salarié soit pour un motif économique ; qu'il est dans les deux cas justifié par une cause réelle et sérieuse ; que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel de son contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité ; qu'en cas de litige reposant sur un licenciement en raison d'un motif personnel pour cause réelle et sérieuse, les limites sont fixées par la lettre de licenciement ; que le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ; que la modification du contrat de travail s'entend d'une mesure portant sur la matière du contrat, telle la rémunération, la durée du travail, le lieu de travail, la qualification du salarié ou l'économie fonctionnelle du contrat de travail ; que toute modification du contrat de travail est subordonnée à l'accord clair et non équivoque du salarié concerné ; qu'en cas de refus du salarié de la modification de son contrat, l'employeur a le choix entre poursuivre la relation aux conditions initiales ou prendre l'initiative d'un licenciement ; qu'en l'espèce, il est constant que Vincent C a fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel fondé sur le refus du salarié de modifier son contrat de travail par le transfert du lieu d'exécution du travail à RENNES ; que Vincent C demande à la cour de dire que son licenciement a été prononcé pour un motif qui n'est pas inhérent à sa personne ; qu'il a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il ressort des pièces du dossier que le service financier de la société SOFT au sein duquel Vincent C exerçait ses fonctions était basé à RILLIEUX-LA-PAPE ; que son supérieur hiérarchique était Quentin M en sa qualité de directeur administratif et financier ; que la société SOFT a été cédée à la société IEC EVENTS appartenant au groupe IEC PM qui est coté en bourse et dont le service financier est situé à RENNES ; que le service financier de

RILLIEUX-LA-PAPE était alors considéré comme un service autonome au sein de la société IEC EVENTS ; que Quentin M. a notifié sa démission par courrier du 10 octobre 2012 en demandant à ne plus faire partie des effectifs le plus rapidement possible, et en tout cas sans attendre jusqu'au 10 janvier 2013, date d'expiration de son contrat de travail par application du délai de préavis de trois mois ; que dès lors, à compter du 10 octobre 2012, le service financier de RILLIEUX-LA-PAPE n'était pas certain d'être doté d'un responsable hiérarchique alors même que l'exercice de la société IEC EVENTS devait être clôturé au 31 décembre 2012 ; que c'est donc dans ce contexte que la société IEC EVENTS a décidé de mettre fin au service de RILLIEUX-LA-PAPE et de le transférer à RENNES en l'intégrant dans les locaux où se trouve déjà installé le service financier du groupe auquel elle appartient et qui se trouve supervisé par un directeur administratif et financier ; que cette décision a contraint la société IEC EVENTS à modifier le lieu d'exécution du contrat de travail de Vincent C. ; que la cour relève que Vincent C. ne produit aux débats aucune pièce justifiant que ses activités n'étaient pas supervisées par Quentin M. ; qu'il s'ensuit que la modification du contrat de travail proposé le 31 octobre 2012 à Vincent C. est consécutive à la réorganisation du service financier de la société IEC EVENTS ; que cette réorganisation relève exclusivement du pouvoir de direction de la société IEC EVENTS ; que le refus de cette modification du contrat de travail est dès lors incompatible avec la poursuite de sa collaboration et justifie la rupture du contrat de travail ; qu'ainsi, Vincent C. a fait l'objet d'un licenciement pour un motif inhérent à sa personne qui est justifié par une cause réelle et sérieuse ; qu'il se trouve mal fondé à soutenir qu'il a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique ; que le jugement déféré sera infirmé en ce qu'il a dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société VIDELIO EVENTS UTRAM venant aux droits de la société IEC EVENTS au paiement de la somme de 60 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Vincent C. sera débouté de l'ensemble de ses demandes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause de licenciement ; qu'en décidant que le refus de la modification du contrat proposée le 31 octobre 2012 au salarié justifie la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1193 du code civil ;

2°) ALORS 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 ; qu'en décidant que le salarié a fait l'objet d'un licenciement pour un motif inhérent à sa personne qui est justifié par une cause réelle et

sérieuse alors qu'il résultait de ses constatations que la modification du contrat de travail proposé au salarié était consécutive à la réorganisation du service financier de la société en sorte que la rupture motivée par le refus de l'accepter constituait un licenciement pour motif économique, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail.