

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**30 mars 2011**  
n° 09-71.542

**Sommaire :**

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification, de mutation, en raison de son état de santé. Violent l'article L. 1132-1 du code du travail, la cour d'appel qui énonce que le changement d'affectation du salarié opéré par l'employeur relève de son pouvoir de direction s'agissant de faire jouer une mobilité fonctionnelle dont il n'est pas établi qu'elle ait revêtu un caractère discriminant, alors qu'elle avait constaté que ce changement avait été décidé en raison de l'état de santé de l'intéressé

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 30 mars 2011 N° 09-71.542

Cassation partielle

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

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

Sur le second moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière d'affectation, de qualification, de mutation, en raison de son état de santé ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la caisse fédérale du crédit mutuel des Antilles et de la Guyane le 2 juin 1986 et a été nommée au poste de directrice de la caisse de crédit mutuel Nord Atlantique à compter du 15 janvier 2001 ; qu'un avenant au contrat de travail établi le 22 décembre 2000, a inséré une clause de "mobilité tant géographique que fonctionnelle" précisant que "l'affectation ne constitue pas un élément déterminant dans la conclusion du présent contrat", que la salariée serait donc "susceptible d'exercer ses fonctions dans tout autre établissement du groupe Crédit Mutuel" ; que victime d'un accident vasculaire cérébral le 26 janvier 2005 ayant donné lieu à un arrêt de travail pour maladie, Mme X... a repris son poste à mi-temps thérapeutique à l'issue d'une visite de reprise intervenue le 12 décembre 2005 dont l'employeur n'a pas contesté les conclusions ; qu'informée dès le 24 novembre de sa nouvelle affectation à compter du 20 février à la direction du Crédit Mutuel accueil, ce que confirmait son employeur par lettre du 16 février 2006 en indiquant que "le mi-temps thérapeutique prescrit était incompatible avec la direction d'une caisse de crédit mutuel", la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail, par lettre du 13 février 2006, au motif que sa nouvelle affectation ne correspondait en rien à sa qualification et qu'elle constituait une modification unilatérale de son contrat, puis a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à ce que le Crédit Mutuel Antilles-Guyane soit condamné à lui verser diverses sommes au titre de la rupture, l'arrêt énonce par motifs propres et adoptés que le changement d'affectation opéré par l'employeur relève de son pouvoir de direction, s'agissant de faire jouer une mobilité fonctionnelle dont il n'est pas établi qu'elle ait revêtu un caractère discriminant ; que la maladie de la salariée est certes évoquée dans le courrier de l'employeur mais l'est à l'appui du choix qu'il a fait pour la salariée d'un poste moins générateur de stress, alors qu'elle est en train de se rétablir d'un accident vasculaire et qu'elle ne peut exercer qu'à mi temps ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le changement d'affectation avait été décidé en raison de son état de santé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le premier moyen et sur les autres branches du second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de ses demandes relatives à la rupture de son contrat de travail, l'arrêt rendu le 25 juin 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Basse-Terre ;

Condamne la caisse fédérale du crédit mutuel des Antilles et de la Guyane aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la caisse fédérale du crédit mutuel des Antilles et de la Guyane à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat aux Conseils pour Mme X....

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Madame X... (salariée) de sa demande tendant à ce que le CREDIT MUTUEL ANTILLES GUYANE (employeur) soit condamnée à lui verser des sommes à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture ;

AUX MOTIFS PROPRES ET ADOPTES QUE Madame X... a été embauchée par le CREDIT MUTUEL le 2 juin 1986 et a signé le 22 décembre 2000 un avenant à son contrat précisant que la « mobilité tant géographique que fonctionnelle n'(était) pas un élément déterminant dans la conclusion du contrat » ; que Madame X... était victime d'un accident vasculaire cérébral le 26 janvier 2005 ; qu'à sa reprise du travail, le médecin des services de santé au travail a prescrit une reprise du travail à mi-temps thérapeutique ; que par lettre recommandée avec AR du 16 février 2006, le CREDIT MUTUEL informait Madame X... de son affectation à partir du 20 février suivant à la direction du CREDIT MUTUEL ACCUEIL en lieu et place de la direction de la CCM NORD ATLANTIQUE en indiquant que « le mi-temps thérapeutique prescrit est incompatible avec la direction d'une Caisse de crédit mutuel » ; par lettre du 13 février 2006, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, au motif que sa nouvelle affectation ne correspondait en rien à sa qualification et qu'elle constituait une modification unilatérale de son contrat de travail ; que le changement d'affectation de Madame X... relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que l'avenant à son contrat de travail autorise une mobilité fonctionnelle, dont le caractère discriminatoire n'est pas établi ; qu'il n'y a pas eu de modification du contrat de travail ; que la maladie de Madame X... n'a été évoquée que pour justifier le choix d'un poste moins générateur de stress, alors qu'elle se rétablissait d'un accident vasculaire cérébral et ne pouvait travailler qu'à mi-temps ; que Madame X... ne démontre pas que sa nouvelle affectation constituait une « mise au placard » ; que la salariée conservait sa rémunération et sa qualification de directeur-cadre, la fiche de paie du salarié occupant ce poste en septembre 2006 démontrant que sa rémunération était comparable à celle de Madame X... ; que le CREDIT MUTUEL justifie de ce que la nouvelle affectation ne constituait pas une rétrogradation ; qu'il n'a commis aucune faute à l'égard de Madame X... ; que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission ;

ALORS, D'UNE PART, QU'un changement d'attributions entraînant de nouvelles fonctions ne correspondant pas à la qualification du salarié constitue une modification du contrat de travail et non un changement des conditions de travail, peu important que la rémunération et la qualification soient demeurées inchangées ; que constitue une modification du contrat de travail d'un salarié exerçant les fonctions de directeur de la Caisse de CREDIT MUTUEL son affectation à un poste dénommé directeur de la Caisse de CREDIT MUTUEL ACCUEIL consistant en réalité, selon la fiche de fonction produite par l'employeur, à diriger un centre d'appels téléphoniques ; qu'en ne recherchant pas si tel n'avait pas été le cas pour Madame X..., ainsi qu'elle l'avait soutenu dans ses conclusions d'appel, et en se bornant à affirmer, de manière inopérante que celle-ci n'avait fait l'objet d'aucune rétrogradation ni d'aucun changement de rémunération, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

ALORS, D'AUTRE PART ET SUBSIDIAIREMENT, QUE Madame X... avait soutenu, dans ses conclusions d'appel, que son affectation au poste de directeur de la Caisse de CREDIT MUTUEL ACCUEIL constituait une modification de son contrat de travail, peu important l'absence de changement de rémunération dès lors que, d'un côté, ce nouveau poste correspondait, selon la fiche de fonction de l'employeur, à une fonction de superviseur d'un centre d'appels téléphoniques, s'agissant de superviser le travail des télé-conseillers, de suivre les appels entrants des agences et de prendre les appels en cas d'attente, et que, de l'autre côté, sa fonction de directeur de la Caisse DE CREDIT MUTUEL NORD ATLANTIQUE, telle que décrite par les statuts des Caisses de Crédit Mutuel, consistait à diriger une Caisse, avec les employés de la Caisse sous son autorité, et sous l'autorité directe de son Conseil d'administration, d'assurer le respect des prescriptions légales, statutaires et professionnelles, avec une délégation de responsabilité pénale, et de participer aux travaux du Conseil d'administration ; que la salariée avait ajouté qu'à la différence du poste de directeur du CREDIT MUTUEL ACCUEIL, celui de directeur de la Caisse DE CREDIT MUTUEL NORD ATLANTIQUE exigeait une nomination par le directeur de la caisse employeur après agrément du Conseil d'administration de celle-ci et avis de celui de la caisse d'affectation ; qu'en ne répondant pas à ces conclusions, la Cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, DE TROISIEME PART, QUE Madame X... avait également soutenu, dans ses conclusions d'appel, que l'employeur ne lui avait laissé que deux jours pour exécuter la mutation, la lettre de mutation ayant été reçue le 17 février 2006 et la mutation devant être exécutée, selon cette lettre, le 20 février suivant ; qu'elle en avait déduit qu'il avait agi avec une précipitation blâmable contrairement à son obligation de bonne foi, et qu'ainsi sa prise d'acte de la rupture, provoquée par cette mutation, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en ne répondant pas davantage à ces conclusions, la Cour d'appel a, de nouveau, entaché sa décision d'un défaut de motifs en méconnaissance de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ET ALORS, DE QUATRIEME PART ET SURTOUT QUE la clause de mobilité doit définir avec précision sa zone géographique et l'employeur ne peut en étendre la portée unilatéralement ; qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ; qu'est nulle la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ; que l'avenant du 22 septembre 2000 au contrat de travail de Madame X... permet une mobilité géographique et fonctionnelle « dans tout autre établissement du Groupe Crédit Mutuel » ; que la salariée avait soutenu, dans ses conclusions d'appel, que cette clause était nulle ; qu'en s'abstenant de rechercher si ce n'était pas le cas dès lors cette clause permettait toute mutation dans un autre établissement du groupe CREDIT MUTUEL, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1222-1 du Code du travail.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté Madame X... (salariée) de sa demande tendant à ce que le CREDIT MUTUEL ANTILLES GUYANE (employeur) soit condamnée à lui verser des sommes à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture ;

AUX MOTIFS PROPRES ET ADOPTES QUE Madame X... a été embauchée par le CREDIT MUTUEL le 2 juin 1986 et a signé le 22 décembre 2000 un avenant à son contrat précisant que la « mobilité tant géographique que fonctionnelle n'(était) pas un élément déterminant dans la conclusion du contrat » ; que Madame X... était victime d'un accident vasculaire cérébral le 26 janvier 2005 ; qu'à sa reprise du travail, le médecin des services de santé au travail a prescrit une reprise du travail à mi-temps thérapeutique ; que par lettre recommandée avec AR du 16 février 2006, le CREDIT MUTUEL informait Madame X... de son affectation à partir du 20 février suivant à la direction du CREDIT MUTUEL ACCUEIL en lieu et place de la direction de la CCM NORD ATLANTIQUE en indiquant que « le mi-temps thérapeutique prescrit est incompatible avec la direction d'une Caisse de crédit mutuel » ; par lettre du 13 février 2006, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, au motif que sa nouvelle affectation ne correspondait en rien à sa qualification et qu'elle constituait une modification unilatérale de son contrat de travail ; que le changement d'affectation de Madame X... relève du pouvoir de direction de l'employeur ; que l'avenant à son contrat de travail autorise une mobilité fonctionnelle, dont le caractère discriminatoire n'est pas établi ; qu'il n'y a pas eu de modification du contrat de travail ; que la maladie de Madame X... n'a été évoquée que pour justifier le choix d'un poste moins générateur de stress, alors qu'elle se rétablissait d'un accident

vasculaire cérébral et ne pouvait travailler qu'à mi-temps ; que Madame X... ne démontre pas que sa nouvelle affectation constituait une « mise au placard » ; que la salariée conservait sa rémunération et sa qualification de directeur-cadre, la fiche de paie du salarié occupant ce poste en septembre 2006 démontrant que sa rémunération était comparable à celle de Madame X... ; que le CREDIT MUTUEL justifie de ce que la nouvelle affectation ne constituait pas une rétrogradation ; qu'il n'a commis aucune faute à l'égard de Madame X... ; que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission ;

ALORS, DE PREMIERE PART, QU'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte en matière d'affectation, de qualification ou de mutation, en raison de son état de santé ; qu'ayant relevé que la maladie de Madame X... avait été évoquée dans la lettre de mutation pour justifier le choix d'un poste moins générateur de stress alors qu'elle se rétablissait d'un accident vasculaire cérébral et ne pouvait travailler qu'à mi-temps, la Cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses considérations de fait en considérant ensuite que la mutation était étrangère à l'état de santé de la salariée, a violé, par fausse application, l'article L.1132-1 du Code du travail ;

ALORS, DE DEUXIEME PART, QUE la déclaration d'aptitude par le médecin du travail au poste occupé avant la suspension du contrat de travail emporte pour le salarié le droit à réintégration dans cet emploi ; que ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un autre emploi approprié à ses capacités, comportant, notamment, le même niveau de rémunération et la même qualification que l'emploi initial ; qu'en considérant de manière inopérante que la nouvelle affectation, décidée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, était justifiée par la maladie de la salariée, et en s'abstenant de constater que le poste de travail initial n'existait plus ou n'était pas vacant, la Cour d'appel a violé, par refus d'application, les articles L.1226-2 et L.4624-1 du Code du travail ;

ALORS, DE TROISIEME PART ET SUBSIDIAIREMENT, QUE la réintégration qui ne s'effectue pas sur l'emploi initial doit s'opérer sur un emploi comportant, non seulement la même rémunération et la même qualification, mais aussi des fonctions correspondant à cette qualification ; qu'en s'abstenant de rechercher si tel était le cas en l'espèce alors que Madame X... avait soutenu, dans ses conclusions d'appel, que le nouveau poste comportait des attributions radicalement différente de celles qu'elle exerçait, s'agissant, dans le premier cas, d'un poste de superviseur d'un centre d'appels téléphoniques, et, dans le second cas, d'un poste de directeur de caisse de CREDIT MUTUEL, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.1226-1 du Code du travail ;

ALORS, DE QUATRIEME PART, QUE l'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties ; qu'il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail ; qu'en relevant que le changement d'affectation de Madame X... était justifié par la maladie de la salariée qui exigeait un poste moins générateur de stress, celle-ci se rétablissant d'un accident vasculaire cérébral et ne pouvant travailler qu'à mi-temps, la Cour d'appel a substitué son appréciation à celle du médecin du travail qui, selon les motifs de l'arrêt, avait déclaré Madame X... apte à son emploi avec un mi-temps thérapeutique, violant, de nouveau, par refus d'application, les articles L.1226-2 et L.4624-1 du Code du travail ;

ET ALORS, DE CINQUIEME PART ET AU DEMEURANT QUE l'employeur qui décide de muter un salarié en raison de l'incompatibilité de son mi-temps thérapeutique avec le poste qu'il occupe doit justifier sa décision, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié à son poste dont le temps réduit perturbe son fonctionnement au poste qu'il occupe ; qu'en s'abstenant d'exiger du CREDIT MUTUEL qu'il démontre en quoi le mi-temps thérapeutique était, selon sa lettre de mutation, incompatible avec les fonctions de directrice de caisse de Madame X..., et qu'il justifie en conséquence de la situation objective de la caisse qui se trouvait dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif à son poste de la salariée dont le temps réduit perturbait le fonctionnement, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.1132-1 du code du travail.

**Composition de la juridiction :** Mme Collomp, Mme Wurtz, M. Weissmann, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Waquet, Farge et Hazan  
**Décision attaquée :** Cour d'appel de Fort-de-France 2009-06-25 (Cassation partielle)