

**Cour de cassation
Chambre sociale**

13 février 2013
n° 11-22.360
Texte(s) appliqué

Sommaire :

Texte intégral :

Cour de cassation Chambre sociale 13 février 2013 N° 11-22.360

Rejet

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 juin 2011), que M. X... a été engagé le 10 avril 1991 en qualité de conseiller prescription par la société Les Emaux de Briare, devenue la société Les jolies céramiques sans kaolin ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et au paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et de le condamner au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen :

1/ que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail du salarié, et notamment son lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas fixé par une clause expresse du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la décision de l'employeur de voir le salarié travailler au siège social de la société, qui résultait de difficultés d'organisation invoquées par le salarié lui-même, remettait en cause un « accord » de 1994 ; qu'en statuant ainsi, bien que les deux parties aient reconnu que le contrat de travail du salarié ne prévoyait pas que M. X... travaillerait à son domicile, de sorte que l'employeur pouvait modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail ;

2/ que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail, et notamment le lieu de travail, du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que cette modification était une modification abusive de son contrat de travail, au vu de la distance séparant la nouvelle affectation du domicile du salarié, de son âge et de la situation des autres commerciaux ; qu'en se contentant ainsi de motifs inopérants, sans rechercher si les motifs justifiant cette mesure, à savoir les difficultés matérielles dénoncées par le salarié, le fait que le salarié ait demandé paiement d'un loyer pour son bureau à domicile, ses difficultés de communication avec l'employeur et ses collègues, la rétention de documents pratiqués par le salarié, la nécessité de contrôler que le salarié consacre le temps requis à son activité pour l'employeur, n'étaient pas fondés, et sans caractériser une modification du secteur géographique contractuellement prévu par la nouvelle affectation distante de 53 kms du domicile du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que les parties étaient convenues que le salarié travaillerait à son domicile, ce qu'il avait fait pendant douze années, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais au siège de la société constituait une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser ;

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

Sur le premier moyen pris en ses deux dernières branches et sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Les Jolies céramiques sans kaolin aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Les jolies céramiques sans kaolin et la condamne à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux Conseils pour la société Les Jolies Céramiques sans Kaolin

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Monsieur X... à la société JOLIES CERAMIQUES SANS KAOLIN, d'AVOIR annulé les sanctions disciplinaires prononcées contre le salarié et d'AVOIR condamné l'employeur à verser au salarié les sommes de 604,03 € à titre de rappel de salaire pour les périodes de mise à pied, 50 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 15 000 € à titre d'indemnité pour préjudice moral, 13 464 € à titre d'indemnité de licenciement, 8 460 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés, et 2 880 € à titre de rappel de salaire pour le mois de juin 2006 ;

AUX MOTIFS QUE « quelques jours après cette mise à pied disciplinaire du 13 avril 2006, l'employeur a adressé à M. X... une lettre le 18 avril 2006 ; aux termes de celle-ci l'employeur précise plusieurs points : - pour éviter toute polémique inutile a posteriori il explique avoir décidé que tous les voyages de M. X... serait organisés par une personne désignée qui serait chargée de sélectionner de réserver les hôtels et l'avion en fonction des destinations que le salarié aura indiquées ; - s'agissant de l'avance sur un frais l'employeur estime que la demande du salarié est déplacée compte tenu des retards pris par lui pour les remettre, que la carte SA CICI payés à vos frais quel drame (sic) offre un débit différé... ; ce qui laisse à la charge temporaire du salarié quelques taxis et restaurants dont le salarié aurait peine à faire croire qu'il ne pourrait plus en supporter l'avance ; - après avoir relevé les plaintes du salarié s'agissant des consignes de brièveté des conversations téléphoniques (15 min.) de la qualité de l'ordinateur portable mis à disposition, de la connexion internet, de la difficulté à joindre l'employeur du manque de réactivité de la comptabilité, l'employeur écrit « j'ai trouvé un remède à l'ensemble de ces problèmes : à compter du 1er juin 2006, vous prendrez toutes dispositions pour venir travailler dans nos bureaux 91 quai de Valmy à PARIS. Vous rapatriez à cette occasion l'ensemble de la documentation et les correspondances avec vos clients qui, je vous le rappelle au passage, appartiennent à l'entreprise et non à vous même... bref vous aurez tout le matériel que vous regrettez de ne pas avoir chez vous... cela permettra d'éviter la suspicion - déplacée selon vous - que vous ne consacrez peut être pas l'intégralité de votre temps de travail théorique au profit de l'entreprise. J'attire votre attention sur le fait que ce retour dans nos bureaux constitue un simple aménagement de vos conditions de travail et non une modification de votre contrat de travail, que ce dernier prévoyait d'ailleurs que vous deviez travailler au siège et non de chez vous. Certes j'ai temporairement accepté que vous restiez chez vous afin de vous être agréable mais le fait que vous ayez osé me réclamer de payer un loyer pour votre bureau à domicile n'était certes pas de nature à me conforter dans cette voie. En conséquence je vous informe que le fait pour vous de ne pas obtempérer à cette demande dans les délais que j'ai prévus volontairement larges constituerait une faute professionnelle avec toutes les conséquences attachées » ; il ressort des termes de cette lettre comme des éléments produits par le salarié qu'il a été convenu par les deux parties que M. X... travaillerait à partir de son domicile à ANDEVILLE qu'il a dans les faits effectivement travaillé à partir de son domicile pendant douze années, que du matériel tel un ordinateur, un fax avait été mis à la disposition, qu'au bout de 12 années d'utilisation, ce matériel était de manière évidente obsolète ; la décision de l'employeur notifiée par cette lettre avait pour conséquence de remettre en cause l'accord donné en 1994 et d'imposer au salarié un temps de trajet quotidien de plusieurs heures dès lors que Monsieur X... résidait à 130 km de PARIS ; le salarié n'est pas utilement contredit quand il soutient qu'aucun commercial ne travaille au siège que même le commercial responsable de la région parisienne n'a pas de bureau au siège, il s'ensuit qu'imposer à M. X... un tel changement des modalités d'organisation de sa vie professionnelle acceptées par les deux parties pendant douze ans et alors qu'il était âgé de 64 ans caractérise une mesure de rétorsion, voire de discrimination, ses collègues commerciaux n'ayant pas l'obligation de travailler au siège et s'apparente en réalité à une modification du contrat de travail lui-même dans ces conditions au regard des sanctions injustifiées et des modifications de l'organisation des conditions de travail aux conséquences importantes pour le salarié la demande de résolution judiciaire du contrat de travail était lors de la saisine du conseil des prud'hommes le 3 mai 2006 justifiée par les manquements graves dûment établis de l'employeur ; le jugement sera réformé en ce qu'il n'a pas statué sur la demande de résolution judiciaire se limitant à analyser le licenciement prononcé ultérieurement » ;

1°) ALORS QUE l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail du salarié, et notamment son lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas fixé par une clause expresse du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la décision de l'employeur de voir le salarié travailler au siège social de la société, qui résultait de difficultés d'organisation invoquées par le salarié lui-même, remettait en cause un « accord » de 1994 ; qu'en statuant ainsi, bien que les deux parties aient reconnu que le contrat de travail du salarié ne prévoyait pas que Monsieur X... travaillerait à son domicile, de sorte que l'employeur pouvait modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du Code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du Code du travail ;

2°) ALORS QUE l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail, et notamment le lieu de travail, du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que cette modification était une modification abusive de son contrat de travail, au vu de la distance séparant la nouvelle affectation du domicile du salarié, de son âge et de la situation des autres commerciaux ; qu'en se contentant ainsi de motifs inopérants, sans rechercher si les motifs justifiant cette mesure, à savoir les difficultés matérielles dénoncées par le salarié, le fait que le salarié ait demandé paiement d'un loyer pour son bureau à domicile, ses difficultés de communication avec l'employeur et ses collègues, la rétention de documents pratiqués par le salarié, la nécessité de contrôler que le salarié consacre le temps requis à son activité pour l'employeur, n'étaient pas fondés, et sans caractériser une modification du secteur géographique contractuellement prévu par la nouvelle affectation distante de 53 kms du domicile du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du Code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS QUE « (s'agissant de la lettre du 6 avril 2004) il résulte des pièces produites par l'employeur que des consignes précises avaient été données aux salariés le 20 février 1997 et le 21 septembre 2000 pour la remise hebdomadaire des imprimés intitulés « frais de déplacement » et des rapports d'activités attendus par la direction, que les rappels ont effectivement été adressés à M. X... notamment le 22 septembre 1999 ; même si Mme Brigitte Y... chargée du contrôle des frais de déplacement des commerciaux atteste que M. X... n'adressait jamais ses notes de frais

en temps voulu qu'au contraire il les adressait par paquets de 2, 3 voire 4 mois c'est-à-dire très en retard malgré de multiples rappels qu'elle a pu constater entre 2002 et 2007, lors de chacun de ses passages au mois de février que les retards de M. X... perduraient qu'il fallait toujours le rappeler à l'ordre, force est de relever qu'aucun rappel effectif écrit n'a été adressé à M. X... entre 1999 et 2004 à ce sujet, il s'ensuit qu'une mise à pied disciplinaire d'une journée est une sanction disproportionnée en l'absence d'un avertissement solennel préalable » ;

3°) ALORS QUE l'employeur peut sanctionner une faute sans être tenu de procéder à une mise en garde solennelle préalable ; qu'en l'espèce la cour d'appel a constaté qu'il avait été plusieurs fois demandé à Monsieur X... de se conformer aux procédures internes en matière de remboursement de frais entre le 20 février 1997 et le 21 septembre 2000 sans que le salarié ne daigne s'y conformer, ce qui illustre d'ailleurs son insubordination constante ; qu'en considérant néanmoins qu'une mise à pied d'un jour était disproportionnée à ce manquement avéré, motif pris de ce qu'aucun avertissement solennel préalable n'avait été effectué, la cour d'appel a ajouté à la loi et violé l'article L. 1333-2 du Code du travail ;

ET AUX MOTIFS QUE « par ailleurs un nouvel avertissement a été notifié à M. X... le 5 mai 2006 soit moins d'un mois après avoir fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire et alors qu'il était en arrêt de travail, depuis le 2 mai 2006 ; l'avertissement vise l'absence de remise de rapports hebdomadaires, l'absence d'organisation de voyage depuis six mois, l'utilisation du papier à en-tête de M. X... le manque de soins apportés au véhicule ; dans cette même lettre l'employeur expose « au final j'ai pourtant bien compris que vous ne voulez apparemment plus vous fatiguer... ou gagner honnêtement votre vie en percevant des commissions sur vente, vous préférez négocier un pactole ou... espérer en gagner un devant les tribunaux en montant un dossier contentieux. Dans ce but, vous multipliez les provocations et les insubordinations de façon à m'acculer à un licenciement en tentant de me pousser à bout. Croyez bien que malgré toute votre science consommée de la polémique, je resterai maître de moi et de la procédure que j'engagerai » ; il s'ensuit qu'au regard de la dégradation des relations professionnelles découlant notamment des sanctions précédemment infligées, de l'exigence posée de modifier les modalités d'organisation de vie du salarié, de la saisine du conseil des prud'hommes le 3 mai 2006 pour résiliation judiciaire du contrat de travail, toute sanction ultérieure doit être annulée dès lors qu'à la date de la saisine, les manquements graves de l'employeur justifiaient la résolution judiciaire du contrat de travail ; que le jugement du conseil des prud'hommes sera confirmé en ce qu'il accordait à M. X... un rappel de salaire pour le mois de juin 2006, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents ainsi que l'indemnité de licenciement ; par ailleurs, compte tenu de l'annulation des mises à pied, M. X... est fondé à réclamer un rappel de salaire dont le montant n'est pas contesté à savoir la somme de 604,03 € » ;

4°) ALORS QUE la prise d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail intervient à la date à laquelle le salarié n'est plus au service de l'employeur, c'est-à-dire celle du licenciement ou de la décision qui la prononce ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a annulé l'avertissement du 5 mai 2006 au seul motif que la résiliation judiciaire du contrat de travail était « acquise » au 3 mai 2006 ; qu'en statuant ainsi, sans examiner le bien-fondé des griefs sur lesquels reposait cette sanction antérieure à la rupture du contrat de travail fixée au 30 juin 2006, bien que ceux-ci portent sur des faits antérieurs à la demande de résiliation judiciaire et que, partant, ils étaient de nature à influencer sur l'appréciation de celle-ci, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1231-1, L. 1333-1 et L. 1333-2 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail liant Monsieur X... à la société JOLIES CERAMIQUES SANS KAOLIN, d'AVOIR annulé les sanctions disciplinaires prononcées contre le salarié et d'AVOIR condamné l'employeur à verser au salarié les sommes de 604,03 € à titre de rappel de salaire pour les périodes de mise à pied, 50 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 15 000 € à titre d'indemnité pour préjudice moral, 13 464 € à titre d'indemnité de licenciement, 8 460 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés, et 2 880 € à titre de rappel de salaire pour le mois de juin 2006 ;

AUX MOTIFS QUE « le jugement du conseil des prud'hommes sera confirmé en ce qu'il accordait à M. X... un rappel de salaire pour le mois de juin 2006, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents ainsi que l'indemnité de licenciement ; par ailleurs, compte tenu de l'annulation des mises à pied, M. X... est fondé à réclamer un rappel de salaire dont le montant n'est pas contesté à savoir la somme de 604,03 € » ;

ET AUX MOTIFS QUE « la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et permet au salarié de réclamer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi dès lors que l'entreprise comptait moins de 10 salariés ; il est avéré que M. X... a fait valoir ses droits à la retraite et a perçu celle-ci à compter de septembre 2006 ; compte tenu de l'ancienneté du salarié (15 ans) des circonstances de la rupture ainsi que cela résulte des éléments précédemment évoqués la cour est en mesure de fixer à la somme de 50 000 € le montant de dommages-intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; il est avéré que quelques semaines après la saisine du conseil des prud'hommes, l'employeur a initié une procédure de licenciement pour faute lourde en reprenant pour l'essentiel les motifs pour lesquels les sanctions avaient déjà été notifiées au salarié ; force est également de constater que le ton des lettres adressées à M. X... au cours des dernières semaines les sanctions infligées à tort, le retrait de son véhicule, la fermeture de sa ligne téléphonique, la suspicion formulée selon laquelle M. X... ne consacrait plus le temps théorique à son activité professionnelle sont à l'origine d'un préjudice moral distinct qui sera équitablement réparé par l'allocation d'une somme de 15 000 € » ;

1°) ALORS QUE les juges du fond sont tenus par les termes du litige tels que définis par les conclusions des parties et notamment par le caractère subsidiaire de certaines demandes ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel auxquelles la cour a renvoyé expressément, Monsieur X... demandait à la cour d'appel, à titre principal, de réformer le jugement en ce qu'il avait omis de statuer sur la demande de résolution judiciaire de son contrat de travail et les demandes d'annulation des sanctions disciplinaires, et, en conséquence, d'annuler les sanctions disciplinaires, d'ordonner à la société JCSK de lui verser 604,03 € à ce titre, de prononcer la résolution du contrat et de condamner l'employeur à lui verser 80 000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 30 000 € d'indemnités pour préjudice moral ; que c'est n'est qu'à titre subsidiaire, qu'il demandait la confirmation du jugement en ce qu'il avait dit le licenciement abusif et en ce qu'il avait condamné la société JCSK à lui verser les sommes de 13.464 € d'indemnité conventionnelle de licenciement, 8 640 € d'indemnités compensatrice de préavis, 864 € d'indemnité de congés payés sur préavis, et son infirmation sur le montant de l'indemnité pour licenciement abusif, sollicitant la condamnation de l'employeur à lui verser 69 000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 30 000 € d'indemnités pour préjudice moral (V. concl. adv. p. 32 à 36) ; que la cour d'appel, qui a fait droit à la demande principale du salarié en annulant les sanctions disciplinaires et en prononçant la résolution judiciaire du contrat de travail, a cependant non seulement fait droit aux demandes pécuniaires formées à titre principal par le salarié, mais a également confirmé le jugement en ce qu'il en ce qu'il avait alloué au salarié un rappel de salaire pour le mois de juin 2006, une indemnité de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents, ce que le salarié ne sollicitait pourtant qu'à titre subsidiaire, au cas où la cour d'appel aurait considéré que le contrat de travail ne devait pas être

résolu ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu l'objet et les termes du litige et a violé les articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE un préjudice ne peut être indemnisé deux fois ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a alloué une indemnité au salarié en réparation du préjudice moral que lui auraient causé les circonstances de la rupture du contrat de travail, tout en fixant également l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en considération desdites circonstances ; qu'en indemnisant ainsi deux fois le préjudice lié aux circonstances de la rupture, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-1 et L. 1235-5 du Code du travail, ensemble l'article 1382 du Code civil et le principe de réparation intégrale ;

3°) ALORS QUE la cour d'appel, qui retient que le salarié a subi un préjudice moral du fait de la procédure de licenciement et de la suspicion selon laquelle le salarié ne consacrait plus le temps théorique à son activité professionnelle, sans examiner le bien-fondé du licenciement, ni, en particulier, le motif de celui-ci selon lequel Monsieur X... travaillait parallèlement pour un autre employeur au mépris de la clause d'exclusivité de son contrat de travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du Code civil ;

4°) ALORS QUE l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'apprécie, lorsque l'employeur emploie moins de dix salariés, selon le préjudice réel du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, qui fixe à 50 000 € (soit plus de 17 mois de salaire) le préjudice d'un salarié licencié le 30 juin 2006, dont elle a constaté qu'il avait pris sa retraite en septembre 2006, soit deux mois plus tard, tout en percevant son salaire jusqu'en juin et une indemnité de préavis, n'a manifestement pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1235-5 du Code du travail, ensemble le principe de réparation intégrale et l'article 1er du 1er protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

Composition de la juridiction : M. Lacabarats (président), SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Hémerly et Thomas-Raquin
Décision attaquée : Cour d'appel Paris 2011-06-16 (Rejet)