

COUR DE CASSATION
Chambre sociale
20 mai 2009

N° de pourvoi: 08-41209
M. Texier (président)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 janvier 2008), que M. du X... a été engagé le 3 mai 2002 par la société Plasse en qualité de directeur commercial ; que l'article 3 de son contrat de travail intitulé "lieux du travail et déplacements professionnels" stipulait : "Monsieur Bernard du X... exercera ses fonctions aussi bien à son domicile qu'au siège social. Il effectuera tous les déplacements professionnels inhérents à ses fonctions" ; qu'il a été licencié pour faute grave le 28 février 2005 au motif de son refus d'exécution de son contrat de travail en ne venant pas travailler au siège social ; que contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que la société Plasse fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. du X... des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, à titre d'indemnité de licenciement et à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article 3 du contrat de travail de M. du X... disposait clairement que celui-ci exercerait ses fonctions de directeur commercial "aussi bien à son domicile qu'au siège social", ce qui impliquait nécessairement que M. du X... pouvait être amené à exercer son activité professionnelle soit à son domicile soit au siège social et n'excluait donc pas qu'elle puisse lui demander de travailler audit siège social ; qu'en affirmant que le contrat de travail de M. du X... prévoyait que son travail s'effectuerait "tant au domicile du demandeur qu'au siège de l'entreprise", ce qui aurait donc exclu au contraire la possibilité pour elle de demander au salarié de travailler au siège social et non à son domicile et en déduisant par conséquent faussement qu'elle ne pouvait, sans modifier le contrat, imposer à ce dernier d'exercer la totalité de son activité professionnelle au siège social, la cour d'appel a dénaturé l'article 3 du contrat de travail de M. du X... et violé l'article 1134 du code civil ainsi que l'article L. 121-1 devenu L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que dans la lettre de licenciement, elle reprochait "également" à M. du X... un "comportement qui trahi(ssait) largement la confiance et la largesse d'esprit dont nous faisons preuve à votre égard", à savoir un "abus des communications personnelles", représentant environ 50 % des appels téléphoniques du salarié, non seulement en France mais aussi à l'étranger (République Dominicaine, Allemagne) ainsi que, "plus grave", des "communications que vous avez émises de l'étranger sans que nous soyons avertis de votre absence" à l'occasion de "voyages qui ne revêt(ai)ent aucun caractère professionnel" (Allemagne) et de "déplacement effectué de votre propre chef sans autorisation et sans retour d'informations" (Royaume Uni) et, enfin, "tout ce temps passé à gérer votre vie personnelle", "l'absence de suivi et de rapports d'activité" ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces griefs adressés à M. du X... dans la lettre de licenciement et en ne recherchant pas, en particulier, si ceux-ci ne suffisaient pas à eux-mêmes à justifier le licenciement du salarié pour faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-6 devenu L. 1234-1 et L. 122-14-3 devenu L. 1235-3 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que c'est par une interprétation que les termes ambigus de l'article 3 du

contrat de travail rendaient nécessaire que les juges du fond ont estimé qu'il autorisait le salarié à effectuer sa prestation de travail tant à son domicile qu'au siège social de l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant estimé que le refus d'exécution du contrat de travail au siège social constituait le seul grief contenu dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a décidé à bon droit que l'employeur, en imposant au salarié d'exercer la totalité de son activité professionnelle au siège de la société alors que, jusque-là, il en effectuait une grande partie à son domicile situé dans une autre région, avait modifié son contrat de travail et que le refus de cette modification par le salarié ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

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

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi ;

Condamne la société Plasse aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Plasse à payer à M. du 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 vingt mai deux mille neuf. MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour la société Plasse.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR condamné la SA PLASSE à payer à Monsieur Bernard DU X... les sommes de 23.556 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 2.356 euros à titre de congés payés afférents, 7.852 euros à titre d'indemnité de licenciement, de 26.000 euros à titre de dommages et intérêts et de euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

AUX MOTIFS QUE Monsieur DU X... a été engagé le 3 mai 2002 par la SA PLASSE, dont le siège se trouve dans le département de la Loire, comme directeur commercial avec comme attributions la mise en place et le développement d'un réseau commercial pour la distribution des « cantilevers » ; que l'article 3 de son contrat de travail intitulé « lieux du travail et déplacements professionnels » stipule : « Monsieur Bernard DU X... exercera ses fonctions aussi bien à son domicile qu'au siège social. Il effectuera tous les déplacements professionnels inhérents à ses fonctions » ; que le salarié a été licencié pour faute grave le 28 février 2005, pour le motif suivant : - refus d'exécution de son contrat de travail en ne venant pas travailler au siège social ; que préalablement au licenciement, l'employeur a, par courrier du 7 janvier 2005, motif pris du refus de l'intéressé de prospecter en direct dans un rayon de 150kms autour de chez lui, invité le demandeur à exercer son activité au siège social, cette mesure devant permettre un travail plus efficace et une réduction des frais de bureautique, d'informatique et de connexion internet ; que par courrier du 1er février suivant le salarié a répondu qu'il ne refusait pas la prospection directe autour de son domicile mais n'exercerait pas son activité depuis le siège de la SA PLASSE ; que par lettre du 8 février 2005 la Société PLASSE, constatant que Monsieur DU X... n'avait pas réintégré le siège social, a demandé au salarié d'être présent au siège pour le 11 février 2005 au plus tard, faute de quoi elle serait amenée à envisager une mesure de licenciement pour faute grave ; que par lettre en réponse

du 10 février 2005, l'appelant a maintenu sa position en invoquant le respect de son contrat de travail, ensuite de quoi il a été convoqué le 14 février suivant à un entretien préalable à son licenciement ; qu'aux termes de la lettre de licenciement, la société intimée justifie la décision contestée par l'inadaptation de l'organisation de travail prévue à l'origine à la poursuite de la commercialisation du produit et par le manque de disponibilité professionnelle de Monsieur DU X... (notamment retards dans le traitement des dossiers, plaintes de clients ne pouvant le joindre, déplacements à l'étranger sans autorisation, absence de déplacements au siège depuis plusieurs mois) ; que toutefois, est constitutif d'une modification de son contrat de travail que le salarié était en droit de refuser, le fait pour l'employeur d'imposer à ce dernier d'exercer la totalité de son activité professionnelle au siège de la société comme requis dans ses courriers de janvier et février 2005, alors que le contrat faisant la loi des parties prévoyait que le travail s'effectuerait tant au domicile du demandeur qu'au siège de l'entreprise et que le salarié jusqu'à cette date effectuerait une grande partie de son activité à son domicile situé dans une autre région (département de l'Yonne) ; qu'en l'état de ces constatations, le licenciement litigieux se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse, ce qui ouvre droit pour l'appelant aux indemnités conventionnelles de rupture qu'il réclame soit les sommes de : - 23.556 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 2.356 euros à titre de congés payés afférents. (6 mois de salaire conformément à l'article 27 de la convention collective de la métallurgie) ; - 7.852 euros à titre d'indemnité de licenciement (1/5ème de mois par année d'ancienneté article 29 de la convention collective) ; que par ailleurs le préjudice subi du fait de la rupture sera justement réparé compte tenu de l'ancienneté du demandeur et des justificatifs produits, par l'allocation de la somme de 26.000 euros en application de l'article L 122-14-4 du Code du travail, l'entreprise employant plus de onze salariés ; que la Société PLASSE qui succombe supportera les dépens et indemniserà Monsieur DU X... des frais exposés dans l'instance à concurrence de la somme de 1.500 euros.

1°) ALORS QUE l'article 3 du contrat de travail de Monsieur DU X... disposait clairement que celui-ci exercerait ses fonctions de directeur commercial « aussi bien à son domicile qu'au siège social », ce qui impliquait nécessairement que Monsieur DU X... pouvait être amené à exercer son activité professionnelle soit à son domicile soit au siège social de la Société PLASSE et n'excluait donc pas que son employeur puisse lui demander de travailler audit siège social ; qu'en affirmant que le contrat de travail de Monsieur DU X... prévoyait que son travail s'effectuerait « tant au domicile du demandeur qu'au siège de l'entreprise », ce qui aurait donc exclu au contraire la possibilité pour la Société PLASSE de demander au salarié de travailler au siège social et non à son domicile, et en en déduisant par conséquent faussement, que l'employeur ne pouvait, sans modifier le contrat, imposer à ce dernier d'exercer la totalité de son activité professionnelle au siège de la Société PLASSE, la Cour d'appel a dénaturé l'article 3 du contrat de travail de Monsieur DU X... et violé l'article 1134 du Code civil ainsi que l'article L 121-1 devenu L 1221-1 du Code du travail.

2°) ALORS QUE dans la lettre de licenciement (p.2), la Société PLASSE reprochait "également" à Monsieur DU X... un « comportement qui trahi(ssait) largement la confiance et la largesse d'esprit dont nous faisons preuve à votre égard », à savoir un "abus des communications personnelles", représentant environ 50% des appels téléphoniques du salarié, non seulement en France mais aussi à l'étranger (République Dominicaine, Allemagne) ainsi que, "plus grave", des « communications que vous avez émises de l'étranger sans que nous soyons avertis de votre absence » à l'occasion de "voyages qui ne revêtent aucun caractère professionnel" (Allemagne) et de "déplacement effectué de votre propre chef sans autorisation et sans retour d'informations" (Royaume Uni) et, enfin, "tout ce temps passé à gérer votre vie personnelle", "l'absence de suivi et de rapports d'activité" ; qu'en ne s'expliquant pas sur ces

griefs adressés à Monsieur DU X... dans la lettre de licenciement et en recherchant pas, en particulier, si ceux-ci ne suffisaient pas en eux-mêmes à justifier le licenciement du salarié pour faute grave, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 122-6 devenu L 1234-1 et L 122-14-3 devenu L 1235-3 du Code du travail.