

COUR DE CASSATION
Chambre sociale, 24 janvier 2006

Pourvoi n° 03-47584
Président : M. BAILLY

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Le X... a été engagée le 3 juillet 1989 en qualité de graphiste par la société Agence presse loisirs, aux droits de laquelle se trouve la société Gault et Millau ; qu'elle a, alors qu'elle exerçait les fonctions de rédacteur graphiste, été licenciée pour faute grave le 27 juin 2000 ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 16 octobre 2003) d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors selon le moyen :

1) que la lettre de licenciement formant un tout, l'ensemble des griefs qui y sont énoncés constitue autant de motifs de licenciement qu'il appartient aux juges du fond d'examiner ; que l'employeur soutenait, dans la lettre de licenciement et dans ses conclusions, que Mme Le X..., les 11 et 19 mai 2000, avait refusé de réaliser le projet de maquette interne du guide Gault et Millau dont elle avait été chargée le 10 mai 2000, en tant que rédacteur graphiste, en dépit des mises en garde et des rappels à l'ordre qu'il lui avait adressés par lettres des 16 et 22 mai 2000 ; qu'en se bornant à constater que Mme Le X... n'était pas en mesure de travailler sur le projet de couverture du magazine que son employeur lui avait confié le 31 mai 2000, après avoir relevé que Mme Le X... s'était émue des modifications que l'employeur avait apportées à ses conditions de travail, sans s'expliquer sur le grief que l'employeur tirait du refus de Mme Le X... de réaliser le projet de maquette interne du guide Gault et Millau qu'il lui avait confié le 10 mai 2000, trois semaines plus tôt, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3, L. 122-6 et L. 122-9 du Code du travail ;

2) que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié ; qu'il s'ensuit que la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il exerçait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail, de sorte que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, quel que soit le motif du changement, constitue une faute disciplinaire justifiant son licenciement ; qu'en se bornant à constater que Mme Le X... s'était émue des modifications que l'employeur avait apportées à ses conditions de travail, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'opposition manifestée

par la salariée, dans le courant du mois de mai 2000, à toute modification de ses tâches et de ses conditions de travail, et en particulier son refus pendant cette période de réaliser la maquette interne du guide Gault et Millau ne constituait pas à elle-seule une faute disciplinaire justifiant son licenciement immédiat, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L. 122-14-2, L. 122-14-3, L. 122-6 et L. 122-9 du Code du travail ;

3) que la société Gault et Millau rappelait dans ses conclusions qu'elle avait écrit à Mme Le X... le 16 mai 2000, en réponse à ses différents courriers, qu'elle comptait sur sa collaboration pour la sortie du prochain numéro du magazine daté du mois de juillet août 2000, et qu'elle s'était exclue de son propre fait de la préparation du précédent numéro, en raison de son départ en congés pendant la période de bouclage ; qu'elle soulignait encore que Mme Le X... avait refusé, le 19 mai 2000, de se rendre à une réunion de préparation du magazine à laquelle elle avait pourtant été conviée ; qu'en décidant que l'employeur ne contestait pas que Mme Le X... ait été exclue des réunions de préparation du magazine, comme elle le prétendait, la cour d'appel a dénaturé les conclusions de la société Gault et Millau, qu'ainsi elle a violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

4) que la société Gault et Millau rappelait également dans ses conclusions qu'elle n'avait pas privé Mme Le X... de l'usage de son ordinateur qu'elle avait du confier à un tiers pour réaliser les tâches qu'elle se refusait à accomplir ; qu'en décidant de nouveau que l'employeur ne contestait pas qu'il ait retiré à Mme Le X... ses outils de travail, la cour d'appel, qui a refusé de rechercher si une telle situation était imputable aux fautes de Mme Le X... a violé les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3, L. 122-6 et L. 122-9 du Code du travail ;

5) que l'existence d'une faute grave justifiant un licenciement sans indemnité de préavis et de licenciement ne nécessite pas la preuve d'un préjudice subi par l'employeur ; qu'en relevant que la société Gault et Millau ne justifiait pas du préjudice que lui a causé la faute de Mme Le X..., la cour d'appel a violé les articles L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la salariée avait été placée en avril 2000 à son retour de congés dans un bureau démuné des outils nécessaires à l'exercice de sa profession, son poste de travail ayant été confié à une autre personne récemment embauchée, et qu'elle n'était plus associée aux réunions de préparation du magazine, faisant ainsi ressortir qu'elle s'était trouvée, du fait de l'employeur, dans l'impossibilité d'effectuer les tâches qui lui étaient demandées ; qu'elle a par ces seuls motifs légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Gault et Millau Damefa
aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure
civile, condamne la société Gault et Millau à
payer à Mme Le X... la somme de 2 300 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation,
Chambre sociale, et prononcé par le président
en son audience publique du vingt-quatre janvier
deux mille six.