

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 28 mai 2015**

**N° de pourvoi: 14-13166**

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00940

Non publié au bulletin

**Rejet**

**M. Chauvet (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président**

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 26 mars 2013), que Mme X..., engagée à compter du 3 mars 2009 en qualité de démonstratrice par la société Aquitaine bougie industrie selon contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, a été licenciée le 18 juin 2010 pour refus abusif d'un changement des conditions de travail et abandon de poste ; que la société a été placée en liquidation judiciaire le 12 octobre 2011, la société Montravers et Yang-Ting étant désignée en qualité de liquidateur ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire justifié son licenciement pour faute grave et de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige ; que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 et que cette nouvelle répartition horaire était compatible avec les autres engagements professionnels et adaptées à la vie familiale de la salariée, d'une part, que le nouveau lieu de travail était situé dans le même secteur géographique, d'autre part, que dans ces conditions, la mutation géographique imposée par l'employeur constituait un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même et que, par conséquent, en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée a bien commis un abandon de poste ; qu'en statuant ainsi, alors que dans la lettre de

licenciement, l'employeur ne reprochait pas à la salariée de ne pas avoir pris le travail sur le nouveau lieu de travail selon les nouveaux horaires acceptés mais, au contraire, de ne pas avoir repris ses fonctions sur le nouveau lieu de travail aux conditions initiales, soit avec des horaires incompatibles avec les autres obligations professionnelles de la salariée, d'une part, de ne pas avoir accepté le principe de régulariser un avenant au contrat de travail afin d'entériner la nouvelle répartition horaire, d'autre part, la cour d'appel a modifié les termes du litige tels qu'il résulte de la lettre de licenciement, et a, ce faisant, violé l'article L. 1232-6 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que s'agissant du refus de reprendre les fonctions sur le nouveau lieu aux conditions initiales, la cour d'appel a constaté que la mutation géographique avec maintien des horaires antérieurs ne permettait pas à la salariée d'exercer ses activités auprès de ses autres employeurs, en sorte qu'elle était en droit de la refuser ; qu'en disant son refus constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du code du travail ;

3°/ que les juges ne peuvent modifier les termes du litige tels que déterminés par les prétentions des parties fixées par leurs conclusions ; que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 et que cette nouvelle répartition horaire était compatible avec les autres engagements professionnels et adaptées à la vie familiale de la salariée, d'une part, que le nouveau lieu de travail était situé dans le même secteur géographique, d'autre part, que dans ces conditions, la mutation géographique imposée par l'employeur constituait un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même et que, par conséquent, en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée a bien commis un abandon de poste ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait des conclusions que les parties avaient soutenu devant elle que la salariée, qui avait refusé de signer un avenant portant modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, n'avait pas accepté la nouvelle répartition horaire, en sorte que l'employeur reconnaissait que cette modification constituait une modification du contrat de travail nécessitant son accord, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ qu'en conséquence s'agissant du refus de régulariser un avenant afin d'entériner une nouvelle répartition horaire, en disant fautif le refus d'accepter une modification du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du code du travail et 1134 du code civil ;

5°/ qu'en toute hypothèse, et à admettre qu'il puisse être fait grief à la salariée de n'avoir pas exécuté le contrat modifié, la modification du contrat de travail nécessite l'acceptation claire et non équivoque du salarié, celle-ci ne pouvant être déduite d'un accord de principe du salarié suivi d'une contreproposition par l'employeur, du refus du salarié de signer un avenant formalisant cette modification et d'une saisine du juge prud'homale ; que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, après avoir relevé que le 10 mars 2010, l'employeur demandait à la salariée de lui faire une proposition d'horaires compatibles avec ses autres engagements et que dans une lettre datée du 29 mars 2010, l'employeur se référant à un entretien du 16 mars exprimait son accord pour que la salariée puisse exécuter ses 8 heures de travail sur une seule journée de 9 heures 30 à 18 heures 00

avec 30 minutes de pause-repas à charge pour la salariée de préciser le « jour de son choix », la cour d'appel a retenu que par lettre recommandée en date du 6 avril 2010 la salariée faisait savoir à la société Aquitaine bougie industrie qu'elle choisissait comme jour de travail le mercredi puis, le mardi à partir du 1er septembre 2010, date de scolarisation de son fils, que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans caractériser une acceptation claire et non équivoque de la salariée de la modification de son contrat de travail et alors que par lettre datée du 16 avril 2010, soit postérieure aux courriers du 29 mars et 6 avril, l'employeur avait fait une contreproposition puisqu'il avait proposé à la salariée d'exécuter une journée de travail de 10 heures 00 à 18 heures 00 avec 30 minutes de pause repas, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

6°/ qu'en tout cas, la modification du contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié est réputée fondée sur un motif économique ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté les formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du code du travail ne peut se prévaloir ni d'un refus ni d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ; qu'en écartant l'application de ces règles, dont la salariée se prévalait, sans avoir recherché si la modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel n'avait pas été dictée par un motif économique, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu que, sans méconnaître les termes du litige, la cour d'appel, qui a constaté que le nouveau lieu de travail de la salariée, situé à 12 kilomètres de l'ancien lieu d'exécution du contrat, était desservi par les transports collectifs et situé dans le même secteur géographique, et qui a relevé que la nouvelle répartition horaire acceptée par la salariée était compatible avec ses autres engagements professionnels, a pu en déduire que la mutation géographique constituait un changement des conditions de travail , en sorte qu'en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée avait commis un abandon de poste caractérisant une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile rejette les demandes ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame X... était justifié et de l'avoir, en conséquence, déboutée de ses demandes et de l'AVOIR condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L 1235-1 du code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des griefs invoqués et de former sa conviction au vu des éléments fournis pas les parties, le doute profitant au salarié ; qu'en revanche, la charge de la preuve de la gravité de la faute privative des indemnités de préavis et de licenciement incombe à l'employeur étant rappelé que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce la lettre de licenciement est motivée comme suit : « Par courrier en date du 23 février, nous vous informions d'un changement de vos conditions de travail, rendu nécessaire à la suite d'une réorganisation de l'activité. Dans le cadre de ce changement, seul votre lieu de travail était modifié votre nouveau lieu de travail se situait à moins de 25 km du précédent, et était accessible en transports en commun. Afin de vous permettre de vous organiser, nous vous avons octroyé un délai de un mois, puisque vous deviez prendre votre poste à la boutique usine de Pessac le 1er avril 2010. Or, à la suite de la réception de ce courrier, vous avez souhaité obtenir des conditions de travail différentes de celles contenues dans votre contrat de travail initial. À chacune de vos demandes nous avons d'une part répondu et d'autre part fait droit à la majorité de vos souhaits, dans la limite de ce qui était matériellement et juridiquement possible et compatible avec la bonne marche de l'entreprise. Or, nous avons pu constater que par courrier du 10 mai 2010, vos réclamations étaient manifestement abusives et nous vous avons répondu le 20 mai 2010, en vous donnant le choix d'avoir, soit à reprendre vos fonctions à Pessac sans modification de votre contrat de travail initial, soit en acceptant de régulariser un avenant au contrat de travail reprenant les modifications de votre contrat de travail que vous avez vous-même sollicitées. Or, vous n'avez pas pris vos fonctions simples à la boutique usine à Pessac, ni répondu à notre demande du 20 mai 2010, s'agissant d'accepter le principe d'une régularisation d'un avenant à votre contrat de travail, afin d'entériner les modifications que vous avez vous-même sollicitées. Nous constatons, dès lors, un refus abusif de voir modifier vos conditions de travail, et par conséquent, un abandon de votre poste de travail. Par ailleurs, refusant de vous soumettre à un changement de vos conditions de travail, vous refusez de vous soumettre au pouvoir de direction de votre employeur. Enfin, en sollicitant des modifications de votre contrat de travail, modifications que nous avons acceptées (changement de la répartition de vos horaires de travail), puis en refusant sans raison valable de signer un avenant et de prendre vos fonctions, vous avez violé l'obligation d'exécution de bonne foi de votre contrat de travail. C'est donc dans ces conditions que nous sommes contraints, aujourd'hui, de prononcer votre licenciement pour faute grave, en raison d'un refus abusif de changement de vos conditions de travail et abandon de poste, rendant impossible votre maintien dans l'entreprise. » ; que Mme X... prétend que la mutation géographique, avec maintien de ses anciens horaires de travail, que l'employeur tentait de lui imposer, la plaçait dans l'impossibilité d'exercer ses autres fonctions auprès d'autres employeurs, aucun abandon de poste ne serait donc caractérisé ; que par ailleurs, elle estime que la modification de l'horaire de travail qui lui était

proposée, avec signature d'un avenant, supposait le respect de la procédure prévue à l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'à défaut, l'employeur, qui aurait dû la licencier pour motif économique, ne pourrait se prévaloir d'un refus de la modification de son contrat par la salariée ; qu'il est constant que si le pouvoir de direction reconnu à l'employeur ne l'autorise pas à modifier unilatéralement le contrat qu'il a conclu avec le salarié il peut, sauf abus, procéder unilatéralement à un changement des conditions de travail lequel s'impose au salarié ; qu'il n'est pas contesté que la mention du lieu de travail dans le contrat signé par les parties est informative et il n'est pas prétendu que les parties aient entendu le stabiliser en le contractualisant ; qu'or, le lieu de travail n'est pas en principe un élément essentiel du contrat sauf si la mutation géographique du salarié entraîne des conséquences excessives pour lui, notamment s'agissant d'un salarié à temps partiel si elle fait obstacle à l'exécution d'activité professionnelle complémentaire ; qu'à cet égard Mme X... fait valoir, à juste titre, que sa mutation géographique avec maintien de ses horaires antérieurs ne lui permettait plus d'exercer ses activités auprès de la société française de Cristal-Daum et de la SAS Produits Berger pour lesquelles elle exerçait une activité de démonstratrice aux Galeries Lafayette de Bordeaux respectivement depuis le 8 avril 2002 et le 22 septembre 2009 ; que cependant il résulte d'un échange de lettres entre la salariée et la société Aquitaine Bougie Industrie, que l'employeur informé par Mme X... de cette difficulté lui a proposé un aménagement de la répartition de ses heures de travail, sans modification de la durée hebdomadaire, compatible avec ses contraintes ; qu'ainsi le 10 mars 2010 l'employeur demandait à la salariée de lui faire une proposition d'horaires compatibles avec ses autres engagements ; que dans une lettre datée du 29 mars 2010 l'employeur se référant à un entretien du 16 mars exprimait son accord pour que la salariée puisse exécuter ses 8 heures de travail sur une seule journée de 9 heures 30 à 18 heures avec 30 minutes de pause-repas à charge pour la salariée de préciser le « jour de son choix » ; que par lettre recommandée en date du 6 avril 2010 Mme X... faisait savoir à la société Aquitaine Bougie Industrie qu'elle choisissait comme jour de travail le mercredi puis, le mardi à partir du 1er septembre 2010, date de scolarisation de son fils ; que c'est dans ces conditions que par lettre du 16 avril 2010 l'employeur transmettait à Mme X... une proposition d'avenant à son contrat de travail précisant que le lieu de travail était désormais situé à Pessac, pour une durée de huit heures, exécutées le mercredi du mois d'avril à la fin du mois d'août 2010, puis le mardi à compter du 7 septembre, 2010 ; qu'il se déduit de cet échange que la nouvelle répartition horaire acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 était compatible avec ses autres engagements professionnels et adaptée à sa vie familiale ; que par ailleurs le nouveau lieu de travail situé dans la communauté urbaine de Bordeaux, à 12 km de l'ancien lieu d'exécution du contrat, est desservi par les transports collectifs et situé dans le même secteur géographique ; que dans ces conditions la mutation géographique imposée par l'employeur constituait bien un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même et l'employeur n'était nullement tenu de respecter les règles applicables en matière de modification de contrat de travail motivée par une cause économique ; que dès lors en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail à Pessac le 26 mai 2010 Mme X... a bien commis un abandon de poste et la cour ne pourra que confirmer le jugement déféré en ce qu'il a dit son licenciement fondé sur une faute grave et l'a déboutée de toutes ses demandes.

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'aux termes de l'article L 1235-1 du Code du Travail, « en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoquée par l'employeur, 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 d'autre part la faute grave se définit comme étant une faute résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en l'espèce, Madame Marie-Claire X... a été licenciée pour faute grave par lettre recommandée du 18 juin 2010 ayant pour motif le refus abusif d'un changement des conditions de travail et abandon de poste ; que sur le premier grief, il apparait que le changement du lieu de travail de Madame Marie-Claire X... constitue un changement des conditions de travail ; que « le changement du lieu de travail mis en oeuvre de bonne foi constitue un changement des conditions de travail. Soc 10 juin 1997 » ; qu'une réorganisation est de fait du pouvoir de direction de l'employeur, le refus du salarié de continuer le travail ou de le reprendre caractérise, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement, Soc. 10 juillet 1996 ; que les pièces fournies démontrent la volonté de SAS BOUGIE INDUSTRIE de faire droit à la majorité des demandes de Madame Marie-Claire X..., autant sur les horaires de travail, frais de transport que sur la rémunération ; qu'ainsi la réalité de ce grief est établie ; qu'une réorganisation est de fait du pouvoir de direction de l'employeur, le refus du salarié de continuer le travail ou de le reprendre caractérise, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement, Soc. 10 juillet 1996 ; que sur le deuxième grief, qui est l'abandon de poste, Madame Marie-Claire X... a été mise en demeure par courrier du 20 mai 2010, soit de régulariser l'avenant au contrat de travail et de reprendre le travail le 26 mai 2010 à 10 heures, soit de reprendre le travail aux heures et jours habituels de travail le 26 mai 2010 ; que Madame Marie-Claire X... ne s'est pas présentée à son poste de travail le 26 mai 2010 la réalité de ce grief est établie.

ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige ; que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 et que cette nouvelle répartition horaire était compatible avec les autres engagements professionnels et adaptées à la vie familiale de la salariée, d'une part, que le nouveau lieu de travail était situé dans le même secteur géographique, d'autre part, que dans ces conditions, la mutation géographique imposée par l'employeur constituait un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même et que, par conséquent, en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée a bien commis un abandon de poste ; qu'en statuant ainsi, alors que dans la lettre de licenciement, l'employeur ne reprochait pas à la salariée de ne pas avoir pris le travail sur le nouveau lieu de travail selon les nouveaux horaires acceptés mais, au contraire, de ne pas avoir repris ses fonctions sur le nouveau lieu de travail aux conditions initiales, soit avec des horaires incompatibles avec les autres obligations professionnelles de la salariée, d'une part, de ne pas avoir accepté le principe de régulariser un avenant au contrat de travail afin d'entériner la nouvelle répartition horaire, d'autre part, la cour d'appel a modifié les termes du litige tels qu'il résulte de la lettre de licenciement, et a, ce faisant, violé l'article L. 1232-6 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

ALORS encore QUE s'agissant du refus de reprendre les fonctions sur le nouveau lieu aux conditions initiales, la cour d'appel a constaté que la mutation géographique avec maintien des horaires antérieurs ne permettait pas à la salariée d'exercer ses activités auprès de ses autres employeurs, en sorte qu'elle était en droit de la refuser ; qu'en disant son refus constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du Code du travail.

ALORS surtout QUE les juges ne peuvent modifier les termes du litige tels que déterminés par les prétentions des parties fixées par leurs conclusions ; que pour dire le licenciement fondé sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 et que cette nouvelle répartition horaire était compatible avec les autres engagements professionnels et adaptées à la vie familiale de la salariée, d'une part, que le nouveau lieu de travail était situé dans le même secteur géographique, d'autre part, que dans ces conditions, la mutation géographique imposée par l'employeur constituait un changement des conditions de travail et non une modification du contrat de travail lui-même et que, par conséquent, en ne se présentant pas sur son nouveau lieu de travail, la salariée a bien commis un abandon de poste ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait des conclusions que les parties avaient soutenu devant elle que la salariée, qui avait refusé de signer un avenant portant modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, n'avait pas accepté la nouvelle répartition horaire, en sorte que l'employeur reconnaissait que cette modification constituait une modification du contrat de travail nécessitant son accord, la cour d'appel, qui a méconnu les termes du litige, a violé l'article 4 du Code de procédure civile QU'en conséquence s'agissant du refus de régulariser un avenant afin d'entériner une nouvelle répartition horaire, en disant fautif le refus d'accepter une modification du contrat, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du Code du travail et 1134 du Code civil

ALORS, en toute hypothèse, et à admettre qu'il puisse être fait grief à la salariée de n'avoir pas exécuté le contrat modifié, QUE la modification du contrat de travail nécessite l'acceptation claire et non équivoque du salarié, celle-ci ne pouvant être déduite d'un accord de principe du salarié suivi d'une contreproposition par l'employeur, du refus du salarié de signer un avenant formalisant cette modification et d'une saisine du juge prud'homale ; que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, après avoir relevé que le 10 mars 2010, l'employeur demandait à la salariée de lui faire une proposition d'horaires compatibles avec ses autres engagements et que dans une lettre datée du 29 mars 2010, l'employeur se référant à un entretien du 16 mars exprimait son accord pour que la salariée puisse exécuter ses 8 heures de travail sur une seule journée de 9H30 à 18H00 avec 30 minutes de pause-repas à charge pour la salariée de préciser le « jour de son choix », la cour d'appel a retenu que par lettre recommandée en date du 6 avril 2010 la salariée faisait savoir à la société AQUITAINE BOUGIE INDUSTRIE qu'elle choisissait comme jour de travail le mercredi puis, le mardi à partir du 1er septembre 2010, date de scolarisation de son fils, que la nouvelle répartition horaire avait été acceptée dans son principe par la salariée le 6 avril 2010 ; qu'en statuant comme elle l'a fait sans caractériser une acceptation claire et non équivoque de la salariée de la modification de son contrat de travail et alors que par lettre datée du 16 avril 2010, soit postérieure aux courriers du 29 mars et 6 avril, l'employeur avait fait une contreproposition puisqu'il avait proposé à la salariée d'exécuter une journée de travail de 10H00 à 18H00 avec 30 minutes de pause repas, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

ET ALORS, en tout cas, QUE la modification du contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à la personne du salarié est réputée fondée sur un motif économique ; qu'il en résulte que l'employeur qui n'a pas respecté les formalités prescrites par l'article L. 1222-6 du Code du travail ne peut se prévaloir ni d'un refus ni

d'une acceptation de la modification du contrat de travail par le salarié ; qu'en écartant l'application de ces règles, dont la salariée se prévalait, sans avoir recherché si la modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel n'avait pas été dictée par un motif économique, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du Code du travail.

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Bordeaux , du 26 mars 2013