

## contrat de travail et clause de mobilité

Par **poehere**, le **15/03/2004** à **23:08**

Arrêt n° 177 du 22 janvier 2003  
Cour de cassation - Chambre sociale  
Cassation

Demandeur(s) à la cassation : Société travaux hydrauliques et bâtiments (THB) SNC  
Défendeur(s) à la cassation : M. Antoine X...

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-14-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

Attendu que M. X... a été embauché par la société Travaux hydrauliques et bâtiments à compter du 22 février 1982 en qualité de chef de chantier ; que son contrat à durée indéterminée ne comportait aucune mention du lieu de travail ni aucune clause de mobilité ; que le salarié a été promu chef de chantier principal puis maître compagnon, ayant le statut de cadre ; qu'ayant refusé de se rendre, pour une durée de deux mois, sur un chantier éloigné de la région toulousaine où il travaillait habituellement, il a été licencié pour faute grave par lettre du 22 septembre 1997 ; que contestant cette mesure, il a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour dire que le licenciement ne reposait ni sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer au salarié différentes sommes au titre de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel, après avoir rappelé que son contrat ne comportait pas de clause de mobilité et que, depuis une dizaine d'années, son secteur d'activité était la région proche de Toulouse, retient que son affectation sur un chantier situé à plus de 300 kilomètres de cette ville constituait pour l'intéressé un changement de secteur géographique et par là même une modification de son contrat de travail nécessitant son consentement ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le déplacement occasionnel imposé à un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ne constitue pas une modification de son contrat de travail dès lors que la mission est justifiée par l'intérêt de l'entreprise et que la spécificité des fonctions exercées par le salarié implique de sa part une certaine mobilité géographique, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mai 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, 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 Bordeaux ;

Par **poehere**, le **15/03/2004** à **23:12**

VOICI le travail que j'ai à faire .Merci de vouloir m'aider

Madame Astic ; gérante d'une SARL de nettoyage « C'NET » dont le siège est situé au cœur de la ville de Bordeaux , est en conflit avec Madame PROPRET ? salariée de la SARL en qualité d'agent de nettoyage.

En effet , bien que le contrat de travail à durée indéterminée par lequel Madame Propret est liée à la SARL « C'NET » ne comprenne aucune mention de lieu de travail ni de clause de mobilité , Madame Propret refuse de se rendre à la demande de son employeur dans la grande banlieue bordelaise pour effectuer le ménage sur des stands le temps d'une foire-exposition de produits régionaux.

Madame Astic informe alors Madame Propret qu'elle encourt un licenciement pour faute grave . Ce à quoi Madame Propret rétorque qu'elle a le droit de refuser d'aller travailler en dehors de la ville de Bordeaux qui constitue jusqu'à présent la limite de son secteur d'intervention et que son refus n'est pas constitutif d'une faute grave .

Cependant , il semble à Madame Astic , qui vient de lire dans une revue juridique spécialisée la décision de justice ci-dessous reproduite , que Madame Propret a tort

Par **poehere**, le **15/03/2004** à **23:14**

Inséré dans la partie du Code du travail relative à la résiliation du CDI, l'article L.12-14-3 dispose : » 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 invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utile. En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur doit communiquer au juge tous les éléments qu'il a fournis au représentant du personnel en application des article L 321-2 et l 321-4 ou , a défaut de représentant du personnel dans l'entreprise , tous les éléments qu'il a fournis à l'autorité administrative compétente en application de l'article L321-7 du présent code .Si un doute subsiste il profite au salarié «

L'article 1134 du code ciivil : » Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites .Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi »

Sachant que vous avez des connaissances en droit Madame Astic vous demande à titre amical de bien vouloir répondre a ses questions.

I Sous quel visa(références légales) la décision de justice rapportée est elle rendue ?

II Quelle est la juridiction qui rend cette décision ? Quand ? Qui sont les parties à ce stade de la procédure ?

III Quels étaient les faits dans cette affaire ?

IV Quelle est la décision attaquée à ce stade de la procédure ( par quelle juridiction a-t-elle été rendue , quand , dans quel sens cette juridiction s'était elle prononcée ).

V Quel est le point de droit soulevé dans cette affaire ?

VI Sur quel moyen ( arguments la demanderesse centre-t-elle son recours devant la juridiction qui rend la décision reproduite ?

VII Dans quel sens statue la juridiction qui rend la décision étudiée ( qui l'emporte) ? selon

quels motifs ; en d'autres termes quels sont les arguments de la juridiction ? Quel est le dispositif : solution retenue par la juridiction quant à la suite du procès ?).


VIII Peut-on dire à Madame Astic que la décision étudiée a de quoi la conforter dans son opinion sur les torts de Madame Propret ? (le contexte juridique des faits est-il analogue ? Que doit-on en déduire quant aux conséquences du refus de Madame Propret d'effectuer la tâche que semble lui confier son employeur ?


Question de cours

Le crédit d'heures permettant au représentant du personnel d'exercer leurs fonctions

Par Yann, le 16/03/2004 à 08:21

:))

Je tente le coup . En fait ce qu'on te demande c'est ni plus ni moins que le travail préliminaire d'un commentaire d'arrêt, là c'est tout bêtement ton intro: faits, procédure, décision, problématique,... :wink:

Voilà ce que je répondrai en gros, pour la forme je te laisse faire 

I) Visa: article 1134 code civil, et l122-14-3 code du travail.

II) La juridiction est la cour de cassation qui s'est prononcée le 22 janvier 2003. C'est la société travaux hydrauliques et bâtiments SNC qui s'est pourvue en cassation, contre Mr X qui est alors défendeur au pourvoi.

III) Mr X travail dans une société comme chef de chantier. Lors d'une promotion l'entreprise le mute pour 2 mois sur 1 autre chantier, loin de là où il travail habituellement. A son refus de se déplacer la société thb décide de son renvoi pour faute grave.

IV) La décision attaquée est celle de la cour d'appel de Toulouse rendu le 11 mai 2000. Celle ci donnait raison à Mr X en considérant que la mutation modifie les conditions d'exécution du contrat, or pour ce faire il faut l'accord du cocontractant (sauf clause contraire dans le contrat).

V) Le point de droit en jeu est la possibilité ou non de modification unilatérale du contrat en cours d'exécution. Ceci est en principe interdit: 1134 cc, Le contrat doit être exécuté comme il a été prévu à sa conclusion.

VI) La société considère que si dans le contrat rien ne prévoyait le fait qu'il soit amené à bouger, rien ne disait le contraire. Le refus pour l'employé d'aller travailler là où la société a besoin de lui est une faute de celui ci, dès lors elle peut le licencier. ( D'autant plus qu'il a des contre parties et que c'est temporaire).

VII) La cour de cassation donne raison à l'entreprise. Elle considère qu'un déplacement occasionnel justifié par le travail de la société est valable. Il faut pour cela quelques conditions remplies en l'espèce: Il faut que ce soit temporaire, et surtout que la société ait vraiment besoin de cet employé en particulier en raison de ses capacités ou de sa formation particulière là où elle l'envoie.

La cour casse et annule l'arrêt, dès lors celui ci disparaît dans tous ses effets et c'est à la cour d'appel de Bordeaux qu'il va revenir de statuer entre les parties.

VIII) Tout dépend, les situations se ressemblent, mais il y a de grandes nuances:

On ne lui demande pas d'aller à 300 km de chez elle, juste dans la grande banlieue. De ce point de vue c'est la société qui aurait raison.

Mais la cour a insisté sur le caractère spécial de l'employé pour justifier le déplacement. Or ici Mme Astic n'a aucune particularité dans ses qualifications, donc n'importe qui d'autre peut faire son travail. A mon sens c'est le second point qui prévaut ici, enfin c'est ma lecture de l'arrêt je peux me tromper. Il te faudra donc insister là dessus.

Pour la question de cours, comme son nom l'indique je te renvoie à ton cours ou à n'importe

quel bouquin digne de ce nom.

:)

Voilà c'est comme ça que j'aurai traité l'exercice (la forme en plus). Si quelqu'un voit une erreur, une imprécision, ou quelque chose que j'ai oublié,....

Par **poehere**, le **16/03/2004 à 19:32**

merci yann, je crois qu'avec ça je vais pouvoir m'en sortir. A bientôt très certainement sur ce site

Par **jeeecy**, le **19/03/2004 à 10:41**

[quote="poehere":25h8w49d]merci yann, je crois qu'avec ça je vais pouvoir m'en sortir. A bientôt très certainement sur ce site[/quote:25h8w49d]

la réponse de Yann est tout-à-fait correcte

toutefois ne faisant pas encore de droit social il n'a pas forcément utilisé les termes adéquats ainsi par exemple on ne dit pas que la société l'a renvoyé pour faute grave mais l'a licencié pour faute grave

l'avantage de la faute grave est le non-paiement des indemnités de licenciement (L122-9 CT) et de préavis (L122-7 CT)

il faut donc être extrêmement vigilant quant aux termes que l'on emploie

cela je le sais très bien car j'ai eu 9,5 à la colle au 1er semestre car j'avais toutes les bonnes

solutions mais je les avais mal expliquées à cause de confusion dans le vocabulaire que j'ai employé

donc ATTENTION au vocabulaire employé

PS : cette remarque vaut également pour les autres branches du droit car chaque branche a plus ou moins son propre vocabulaire