



Mobilité :
une clause doit définir de façon précise sa zone géographique d'application

Embauché en 1989, en tant qu'attaché de direction, le salarié d'une association avait accepté l'insertion dans son contrat d'une clause de mobilité prévoyant que. **«la nature commerciale de sa fonction implique la mobilité géographique d'activité de l'AIAC Alsace-Lorraine et qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension de zone d'activité»**. A la suite d'une fusion, la zone d'activité de son employeur est étendue à l'ensemble de la France. Quinze ans après son embauche, le salarié devenu directeur-adjoint chargé du secteur de Metz refuse une mutation dans la région Rhône Alpes ; son employeur le licencie.

La Cour d'Appel justifie le licenciement considérant que l'employeur pouvait à bon droit s'appuyer sur la clause de mobilité et imposer au salarié une mobilité sur toute la zone d'activité de l'association, à savoir l'ensemble du territoire national.

La Cour de Cassation n'est pas de cet avis et considère, dans cet arrêt de principe, qu'une clause de mobilité doit définir, de façon précise, sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer, à l'employeur, le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Le licenciement est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse.

A noter que c'est le caractère imprécis de la clause de mobilité qui justifie la décision de la Haute Cour.

Comme le souligne *Liaisons Sociales* dans son édition du 26 juin 2006, **«non seulement les parties au contrat doivent définir un périmètre de mutation, mais elles doivent le faire de façon précise. La force obligatoire de la clause est en jeu.**

Conséquence de cette précision exigée au moment de l'acceptation de la clause par le salarié : l'employeur ne peut pas par la suite en étendre unilatéralement la portée, peu important qu'il se soit réservé cette possibilité dans la clause».

Cass. Sociale du 7 juin 2006
N°04-45.846
Graas c/ association Alliance

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-14-4 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

Attendu que le contrat de travail de M. X..., engagé le 8 septembre 1989 par l'Association interprofessionnelle d'aide à la construction (AIAC) Alsace-Lorraine, en qualité d'attaché de direction, prévoyait : "la nature commerciale de votre fonction implique la mobilité géographique de votre poste, dans la zone d'activité de l'AIAC Alsace-Lorraine et qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension d'activité" ; que ce contrat s'est poursuivi avec l'AIAC en 1991 après la fusion de ces deux organismes ; qu'après avoir été nommé, en 1994, directeur adjoint de l'AIAC "région Alsace-Lorraine", chargé du secteur de Metz, il a été licencié le 18 décembre 2002 pour refus de mutation dans la région Rhône Alpes ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que la clause contenue dans son contrat de travail imposait au salarié une mobilité sur toute la zone d'activité de son employeur qui, depuis 1991, avait été étendue à l'ensemble du territoire national ;

Attendu, cependant, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les deux autres branches du moyen unique :

CASSE ET ANNULE, mais uniquement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 29 mars 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation ;

DIT que le licenciement de M. X... est sans cause réelle et sérieuse ;

Faute inexcusable de l'employeur: réparation spécifique du licenciement pour inaptitude

Une assistante dentaire, atteinte d'une hépatite C, est licenciée pour inaptitude. La Sécurité sociale reconnaît le caractère professionnel de la maladie, et le Tribunal de Sécurité sociale reconnaît la faute inexcusable de l'employeur.

La salariée a donc perçu la réparation spécifique du préjudice, causé par la faute inexcusable de l'employeur, prévue par le code de la Sécurité sociale (articles L452-1 et suivants).

Article L452-3 CSS :

«Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent (L452-2), la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant

de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle... ».

Elle saisit, par ailleurs, la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts au titre de son licenciement. La contestation ne porte pas sur les conditions et les modalités de celui-ci, mais sur le fait que la véritable cause du licenciement est la faute inexcusable de l'employeur.

L'employeur défend la position selon laquelle l'indemnisation du préjudice du fait d'une faute inexcusable répare les différents préjudices de la victime en raison de son incapacité, notamment professionnelle.

La Cour de Cassation ne retient pas l'argumentation, et estime que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute

inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur ; les juges du fond devant apprécier souverainement les éléments à prendre en compte pour fixer cette indemnisation à laquelle ne fait pas obstacle la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur.

En résumé, le salarié dans cette situation a droit à une double réparation, celle résultant de la faute inexcusable de l'employeur, et celle résultant de la perte de son emploi consécutive à cette faute. S'ajoute à cette double réparation, une indemnité égale à l'indemnité compensatrice de préavis, et à l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude équivalent au double de l'indemnité légale de licenciement.

Cassation Sociale du 17 mai 2006 N°04- 47.455

Sur les premier et second moyens, réunis :

Attendu que Mme A... B... X... a été engagée par la SCP Y..., D..., C..., Z... le 23 avril 1996 en qualité d'assistante dentaire ; qu'ayant été atteinte d'une hépatite C dont le caractère professionnel a été reconnu par la Caisse primaire d'assurance-maladie le 6 avril 2001, elle a sollicité la reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur devant la juridiction de sécurité sociale et que ce dernier l'a licenciée le 10 mai 2002 en raison de son inaptitude médicale; que par arrêt rendu le 6 avril 2004 la cour d'appel a dit que la maladie professionnelle avait pour origine une faute inexcusable de l'employeur ; que cet arrêt a fait l'objet d'un premier pourvoi n° W 04-15997 ; que la cour d'appel, par un second arrêt prononcé le 14 septembre 2004, et objet du présent pourvoi, a décidé que le licenciement pour inaptitude consécutive à la maladie professionnelle de Mme X... était abusif dès lors que c'était par suite d'une faute commise par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail que cette dernière était devenue inapte ;

qu'enfin, ce même second arrêt pour fixer à la somme de 26 000 euros les dommages intérêts alloués à Mme X... au titre de la rupture abusive s'est fondé sur des éléments tirés des difficultés à retrouver un emploi dans sa spécialité et du retentissement psychologique ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2004) de l'avoir ainsi condamné alors, selon le moyen :

1 / qu'en vertu de l'article 625 du nouveau Code de procédure civile, la cassation entraîne l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation à intervenir de l'arrêt de la cour d'appel de Versailles du 6 avril 2004 par lequel a été reconnue la prétendue faute inexcusable de l'employeur entraînera, par voie de conséquence, la cassation de l'arrêt attaqué qui se fonde sur cette même faute pour dire le licenciement de Mme A... B... X... dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

2 / que le régime de la réparation des accidents du travail ou des maladies d'origine professionnelle dans lequel est prise en compte la faute inexcusable de l'employeur, défini par les articles L. 452-1 et suivants et L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, est autonome et ne se confond pas avec le régime particulier applicable aux ruptures du contrat de travail des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, défini par les articles L. 122-32-4 et suivants du Code du travail, de sorte que l'arrêt attaqué qui refuse d'admettre la cause objective du licenciement résultant de l'inaptitude non contestée du salarié et qui se fonde sur l'existence d'une faute inexcusable étrangère au contentieux prud'homal, viole par fausse application les textes susvisés ;

3 / que l'indemnisation du préjudice subi du fait d'une faute inexcusable de l'employeur répare les différents préjudices subis par la victime en raison de son incapacité, notamment professionnelle, et que réalise dès lors en violation des articles L. 452-2 et L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 1147 du Code civil un cumul d'indemnités l'arrêt qui alloue 26 000 euros à titre de dommages-intérêts pour réparer les conséquences de la rupture du contrat de travail consécutive à ladite incapacité ;

Mais attendu, d'abord, que le pourvoi formé contre l'arrêt du 6 avril 2004 a été déclaré non admis par une décision de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation du 9 février 2006 (pourvoi n° W 04-15.997) ;

Attendu, ensuite, que lorsqu'un salarié a été licencié en raison d'une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur, il a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à cette faute de l'employeur ;

Attendu, enfin, que les juges du fond apprécient souverainement les éléments à prendre en compte pour fixer le montant de cette indemnisation à laquelle ne fait pas obstacle la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur ;

Que l'arrêt attaqué n'encourt dès lors aucun des griefs du moyen ;

Les restrictions apportées à la règle «à travail égal salaire égal»

A force de restrictions et d'exceptions forgées par la jurisprudence, la règle «à travail égal, salaire égal», qui est un principe général applicable à tous les salariés en vertu des articles L.133-5 4° et L.136-2 8° du code du travail perd peu à peu de sa force.

Selon la jurisprudence «Ponsolle» (Cour de Cassation du 29 octobre 1996), un employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique. Depuis, la Cour de Cassation a défini, de manière régulière, que des différences de traitement peuvent être justifiées lorsqu'elles reposent sur des raisons objectives.

Dans deux arrêts récents, la chambre sociale de la Cour de Cassation a ajouté deux nouvelles exceptions à la règle, à une liste déjà bien longue :

Cass. Soc. 28/04/2006 : pour l'application du principe d'égalité, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise. En l'espèce, le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération.

Cass Soc. 3/05/2006 : des accords collectifs peuvent, sans méconnaître le principe «à travail égal, salaire égal», prendre en compte pour le calcul des rémunérations les parcours professionnel spécifique de certains salariés bénéficiant d'une promotion. C'est le parcours professionnel, défini par accord conventionnel, qui en l'espèce permet de considérer comme objective la différence de rémunération.

Cassation Sociale du 28 avril 2006 N°03-47.171 Productions c/ Moutot

(Extraits)

Mais sur le premier moyen :

Vu le principe à travail égal salaire égal, ensemble les articles L. 133-5, 4, L. 136-2, 8 et L. 140-2 du Code du travail ;

Attendu que pour juger qu'il y avait eu violation par l'employeur du principe à travail égal salaire égal et le condamner au paiement d'un rappel de salaire, l'arrêt énonce que le travail confié étant comparable, la société ne conteste pas qu'à compter de décembre 1999, date à laquelle Mme X... a substitué à son statut d'intermittente du spectacle un contrat à durée indéterminée, la salariée a perçu une rémunération équivalente à 2 770 francs (422,28 euros) par semaine tandis que Mme Z... percevait un salaire de 4 000 francs (609,80 euros) par semaine ; que la société justifie cette inégalité de salaire par le fait que Mme Z... restait soumise, en tant qu'intermittente du spectacle, à un statut précaire alors que Mme X..., intégrée au personnel permanent de la société, bénéficiait d'avantages tels que la mutuelle, les tickets-restaurants ou le plan épargne entreprise ; que, cependant, cette différence de traitement est inhérente à la différence de situation juridique entre les deux salariées au regard du contrat de travail, situation qui résulte de leur choix, et ne constitue pas un élément objectif justifiant une discrimination dans la rémunération de la prestation de travail fournie par chacune ; que l'inégalité de salaire ne saurait non plus être justifiée, comme allégué par la société, par l'expérience diversifiée de Mme Z... au sein de plusieurs sociétés de production et de son antériorité de deux ans par rapport à Mme X... au sein de la société, celle-ci ayant en effet été embauchée comme cadre ; qu'il ressort de ces éléments que Mme X... rapporte la preuve d'une discrimination salariale à son préjudice ;

Attendu, cependant, qu'il n'y a pas méconnaissance du principe "à travail égal salaire égal" lorsque l'employeur justifie par des raisons objectives la différence des rémunérations allouées aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale ; que pour l'application de ce principe, la rémunération d'un même emploi, à condition de ne pas être inférieure à celle d'un salarié occupant cet emploi sous contrat de travail à durée indéterminée, peut tenir compte de la situation juridique du salarié dans l'entreprise ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'espèce le statut d'intermittent du spectacle d'une salariée, ainsi que son ancienneté non prise en compte par ailleurs, pouvaient justifier à son seul profit la différence de rémunération, la cour d'appel a violé les textes visés ;

Cassation Sociale du 3 mai 2006 N°03-42.920 CRAMIF c/ X...

Sur le moyen unique :

Vu le principe "à travail égal salaire égal" ;

Attendu que l'article 33 de la "Convention collective nationale de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale", dans sa rédaction résultant du "Protocole d'accord du 14 mai 1992 relatif à la classification des emplois des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements", lequel a fait l'objet d'un agrément ministériel le 24 septembre 1992 avec effet au 1er janvier 1993, dispose notamment qu'"en cas de promotion, les échelons intermédiaires d'avancement conventionnel acquis dans l'emploi précédent sont supprimés. Les autres échelons d'avancement conventionnel acquis sont maintenus, étant entendu qu'ils doivent être calculés sur la base du nouveau salaire correspondant au nouveau coefficient" ; que, de son côté, le Protocole précité, dont le préambule souligne "qu'une organisation de la gestion des situations professionnelles est mise en place, par la création d'un système de carrière se composant de l'avancement conventionnel, du développement et du parcours professionnel, pour assurer de nouvelles perspectives de carrière aux agents et ainsi reconnaître l'acquisition de compétences professionnelles, aujourd'hui et demain", prévoit dans son article 3 des coefficients de base et des coefficients de carrière, et dans son article 6 relatif à l'avancement conventionnel que "lors du passage du coefficient de l'ancienne classification à celui de la nouvelle classification, il est procédé à un redéploiement d'échelons" ; que par application de la combinaison de ces dispositions conventionnelles, des agents en fonction dans des organismes de sécurité sociale, qui avaient été reclassés le 1er janvier 1993, ont perçu une rémunération moindre que des agents nommés ultérieurement dans les mêmes fonctions à la suite de promotions ; que Mmes X..., Y... et Z..., agents de la CRAMIF, estimant être ainsi victimes d'une inégalité salariale par rapport à d'autres collègues promues dans le même emploi qu'elles après le 1er janvier 1993 et ayant conservé, conformément aux dispositions des accords collectifs susvisés, leurs anciens échelons d'avancement plus élevés que les leurs, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaires correspondant à la différence entre leurs salaires et celui perçu par la collègue promue ayant la rémunération la plus élevée ;

Attendu que pour condamner la CRAMIF au paiement des rappels de salaires réclamés, l'arrêt attaqué retient que les dispositions des conventions et accords collectifs de travail ne peuvent faire échec au principe "à travail égal, salaire égal" et aux dispositions légales qui n'en sont qu'une application et que la discrimination salariale se trouve établie dès lors que l'employeur ne justifie des différences de salaires que par l'application conjointe de la convention collective et du protocole de 1992 ; que l'article 6 du protocole d'accord, en ce qu'il entraîne une différence de rémunération entre salariés effectuant un même travail, est nul et qu'il convient donc d'accorder aux demanderesse le même salaire qu'aux salariés qui reçoivent le salaire le plus élevé pour le même travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les salariées demanderesse n'étaient pas dans une situation identique à celle des agents avec lesquels elles revendiquaient une égalité de rémunération au regard des parcours professionnels spécifiques de ces derniers pris en compte, sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", par les accords collectifs, la cour d'appel a violé ce principe ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, de mettre fin au litige en statuant sans renvoi ;

Jurisprudence...en bref



Vidéosurveillance

(Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-43.866)

Même si l'employeur a le droit de contrôler et surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en œuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet, préalablement à son introduction, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise.

Ainsi les enregistrements provenant d'un système de vidéosurveillance de la clientèle mis en place par l'employeur, et également utilisé par celui-ci pour contrôler ses salariés sans information et consultation préalables du comité d'entreprise, constituent un moyen de preuve illicite, et ne peuvent être utilisés pour justifier le licenciement pour faute grave d'un salarié.

Incidence sur la rémunération de la mise en œuvre d'une clause de mobilité

(Cass. Soc. 3 mai 2006, n°04-46.141)

Un salarié est licencié pour faute grave après son refus d'une mutation en méconnaissance de la clause de mobilité insérée à son contrat de travail.

En l'espèce, la proposition de mutation qui avait été faite au salarié avait pour effet de conférer à une partie de la rémunération qu'il percevait, un caractère provisoire dont le maintien était laissé à la discrétion de l'employeur. Dès lors, et malgré la clause de mobilité figurant dans le contrat de travail, le refus de la mutation n'était pas fautif, de sorte que le licenciement de l'intéressé était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La jurisprudence de la Cour de Cassation est constante en la matière : une clause de mobilité contractuelle ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle conduit à une diminution de rémunération.

Licenciement disciplinaire

(Cass. Soc. 7 mars 2006, n°04-43.782)

Un salarié est licencié pour faute grave pour s'être absenté 10 jours sans prévenir son employeur, ni avant ni pendant l'absence, et sans répondre à la demande de justification de ce dernier.

La Cour de Cassation valide la décision de la Cour d'Appel qui juge que cet unique manquement commis en vingt cinq années de carrière par un salarié au comportement jusqu'alors irréprochable, ne constituait pas une faute grave, et estime, par l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L.122-14-3 du code du travail, que le même manquement ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Refus de réintégrer un salarié protégé

(Cass. Crim. 14 mars 2006, n°05-81.805)

L'annulation sur recours hiérarchique par le ministre compétent d'une décision de l'inspecteur du travail autorisant le licenciement d'un salarié protégé emporte

pour le salarié concerné, s'il le demande comme en l'espèce dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent.

Le droit à réintégration reconnu au salarié investi de fonctions représentatives à la suite de l'annulation sur recours hiérarchique d'une autorisation de licenciement, n'est pas subordonné au caractère définitif de cette annulation.

Est coupable de délit d'entrave à l'exercice des fonctions de délégué syndical et au fonctionnement du comité d'entreprise, l'employeur qui refuse de réintégrer le salarié entre l'annulation de l'autorisation de licenciement et le jugement d'annulation de cette décision.

Démission : faits reprochés à l'employeur

(Cass. Soc. 15 mars 2006, n°03-45.031)

Un salarié démissionne en reprochant à son employeur de ne pas lui avoir versé la rémunération à laquelle il pouvait prétendre, et saisit le Conseil de Prud'hommes pour faire requalifier la rupture du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de Cassation rappelle que lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

En l'espèce, la Cour d'Appel a violé les textes en requalifiant la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans rechercher si les faits reprochés justifiaient la rupture du contrat.

CDD : non respect du délai de carence

(Cass. Soc. 10 mai 2006, n°04-42.076)

Une salariée est embauchée en contrat à durée déterminée pour surcroît exceptionnel et temporaire d'activité. Après un renouvellement régulier, elle bénéficie d'un nouveau contrat à durée déterminée à caractère saisonnier cette fois, et ensuite d'un contrat pour remplacement d'un salarié absent.

Il ne peut être recouru pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un nouveau contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

Bien que cette règle soit inapplicable lorsque le contrat est conclu pour un emploi à caractère saisonnier, ou pour le remplacement d'un salarié absent, c'est à bon droit que la Cour d'Appel a décidé que la relation de travail était à durée indéterminée, en retenant qu'au premier contrat conclu entre les parties pour faire face à un surcroît d'activité, avait succédé un contrat saisonnier ne respectant pas le délai de carence.