

**Cour de cassation
chambre sociale**

N° de pourvoi: 11-25576

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Non publié au bulletin

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SCP Odent et Poulet, SCP Piwnica et Molinié,
avocat(s)

Cassation partielle

Audience publique du mercredi 13 mars 2013

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

Sur le moyen unique :

Vu l'article Lp 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Attendu qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé, en novembre 2004 par la société Le Nickel, appartenant au groupe Eramet, en qualité d'ingénieur études métallurgiques, pour exercer ses fonctions en Nouvelle-Calédonie ; que son contrat de travail contenait une clause de mobilité prévoyant qu'il acceptait toute mutation en France métropolitaine ou à l'étranger dans les entreprises ou organismes avec lesquels l'employeur avait des liens de participation ou de coopération ; que le salarié a été licencié le 17 novembre 2008 au motif de son refus d'une mutation en métropole au sein d'une société appartenant au groupe Eramet ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes d'indemnités au titre de la rupture, l'arrêt retient qu'à l'occasion des entretiens « mobilité et évolution professionnelle » des années 2006 et 2007, le salarié avait manifesté la volonté de voir évoluer sa situation professionnelle sur les plans fonctionnel et géographique et qu'il avait accepté le principe de la clause de mobilité ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette même société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale est nulle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse et en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 18 juillet 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Nouméa, autrement composée ;

Condamne la société Le Nickel aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Le Nickel à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize mars deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour M. X...

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir constaté que la clause de mobilité géographique était licite, d'avoir dit que M. X... avait fait l'objet d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse, d'avoir fixé à la date du 25 février 2009 au soir le terme du contrat de travail, et de l'avoir débouté de sa demande indemnitaire au titre de la rupture de son contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE sur le licenciement ; qu'il résulte des débats et des pièces versées qu'au mois de novembre 2004, M. X... a été embauché par la SLN, en qualité d'ingénieur études métallurgiques dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ; que son contrat contient une clause de mobilité au sein du groupe Eramet ; que cette clause, visée à l'article 6 dudit contrat, est rédigée ainsi ; « vous accepterez toute mutation qui vous sera proposée en France métropolitaine ou à l'étranger dans les entreprises ou organismes avec lesquels la société entretient des liens de participation ou de coopération. Dans ce cas, le présent contrat sera résilié et remplacé par un nouveau contrat qui devra comporter les mêmes garanties en matière de classification et d'ancienneté, ainsi qu'une rémunération compatible avec vos précédentes fonctions et en harmonie avec les rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou l'organisme considéré » ; que lors de l'entretien « mobilité et évolution professionnelle » de l'année 2006, M. X... a exprimé un souhait de mobilité ; qu'à cette occasion, il a précisé s'agissant de la mobilité fonctionnelle, qu'il souhaitait évoluer vers une fonction exploitation en priorité, à l'horizon 2008 et que s'agissant de la mobilité géographique, s'il n'y avait pas de possibilité à la SLN, qu'il préférerait bouger que de rester au Pot et ce, toujours à l'horizon 2008 ; que dans les deux cas, son supérieur hiérarchique a émis un avis favorable ; que lors de l'entretien « mobilité et évolution professionnelle » de l'année 2007, M. X... a de nouveau exprimé un souhait de mobilité ; qu'à cette occasion, il a précisé que s'agissant de la mobilité fonctionnelle, il souhaitait une mobilité fonctionnelle si possible à la SLN courant 2008, mais étant prêt à rester en fonction des propositions et que s'agissant de la mobilité géographique, il a indiqué « en fonction des propositions » ajoutant « en fin d'année pour des raisons de convenance personnelle (emploi, conjoint ...) » ; qu'au début de l'année 2008, il a été contacté par la société Aubert & Duval, qui fait partie du groupe Eramet, qui lui a proposé un poste en métropole ; que cette proposition a

donné lieu à des échanges de mails et de conversations téléphoniques ; que le 13 mars 2008, la société Aubert & Duval a formalisé cette proposition d'embauche pour un poste ... avant la fin de l'année 2008 ; ... ; que le 27 mars 2008, M. X... a accusé réception de cette proposition de contrat de travail ; que dans ce courrier, il a indiqué « je reste intéressé pour rejoindre votre équipe, en dépit du fait que mes contraintes personnelles sont inchangées (emploi de mon épouse) et que ma disponibilité ne pourra intervenir qu'en fin d'année 2008 » ... « je souhaite néanmoins vous joindre pour détailler cette proposition et éclaircir certains aspects, notamment : date de début du contrat, fonctionnement (temporaire) entre Gennevilliers et les Ancizes, conditions et dispositions pour la transition ; ... ; que dans un courrier du 1er avril 2008, la société Aubert & Duval a indiqué à M. X... : « suite à notre entretien téléphonique de ce jour, je confirme notre accord réciproque pour que vous soyez muté à compter du 1er novembre 2008 au sein de la société Aubert & Duval dans les conditions prévues dans mon mail du 13 mars 2008 » ; que dans un courrier daté du 4 avril 2008 commençant par « bonjour madame, alors que nous entamons la formalisation de nos différents échanges, en particulier sur les aspects matériels et dispositions pratiques », M. X... a demandé à son interlocutrice de bien vouloir réévaluer le paramètre du salaire sur la base du salaire 2009 et non pas 2008 ; ... ; que dans un courrier daté du 10 avril 2008, M. X... a répondu à Mme Y... : « je vous remercie d'avoir pris en compte mes commentaires et d'avoir porté mon salaire 2008/2009 à 50.000 euros. Je vous confirme être d'accord avec votre proposition et les conditions prévues dans vos mails du 13 mars 2008 et du 9 avril 2008. Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire. ... » ; qu'il résulte de ces échanges, qu'à cette date, le contrat a été formé, M. X... ayant accepté sans aucune réserve la proposition d'embauche présentée par la société Aubert & Duval ; que dans ces conditions, la discussion engagée sur la portée géographique de la clause de mobilité apparaît sans grand intérêt ; que dans un courrier en date du 15 septembre 2008, M. X... est revenu sur cet engagement contractuel ; qu'il écrit « suite aux différents échanges téléphoniques et mails que j'ai pu avoir avec Mme Y... (DRH Aubert & Duval) ... nous avons évoqué ma mutation » ... « j'étais en accord avec les principaux termes de cette mutation » ... « j'avais demandé les modalités de départ (conditions, organisation » ... « je suis à ce jour sans nouvelles (cinq mois) » « si à l'époque de nos premiers échanges, j'envisageais de nouvelles perspectives professionnelles, depuis, en l'espace de cinq mois, ma situation professionnelle et familiale a évolué (mon épouse vient notamment d'être promue), je ne suis donc plus intéressé à court terme par la possible mutation évoquée lors des échanges ci-dessus cités » ... « je souhaite poursuivre ma carrière au sein de la SLN » ; que ce courrier dénote une certaine mauvaise foi de sa part puisque dans sa présentation de la situation, il laisse entendre que les négociations n'ont pas abouti et que les parties en sont restées au stade de simples « pourparlers » ; que par un courrier du 15 octobre 2008, la société Aubert & Duval a pris soin de mettre en garde M. X..., en lui indiquant que son refus de poste s'apparentait à un refus de clause de mobilité contractuelle et que devant un tel refus, aucun autre poste ne lui sera proposé au sein de la SLN en Calédonie ; que dans un autre courrier daté du 17 octobre 2008, la société Aubert & Duval, lui a dit qu'elle est le principal actionnaire du groupe Eramet qui, lui-même, est le principal actionnaire de la SLN ; que dans un courrier du 3 novembre 2008, la société SLN a informé M. X... qu'en raison de son refus d'une mutation en métropole, elle était amenée à envisager une mesure de licenciement à son égard et l'a convoqué à un entretien préalable prévu le 13 novembre 2008 ; que par courrier du 17 novembre 2008, la société SLN a notifié à M. X... son licenciement ; que pour l'essentiel, ce courrier indique « compte tenu de votre obligation de mobilité géographique tant contractuelle que statutaire, votre refus nous contraint de vous notifier par la présente votre licenciement. Cette décision sera effective à l'issue du préavis de trois mois auquel vous êtes tenu » ; ... ; que pour contester cette mesure de licenciement, M. X... soutient que la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail est nulle au motif qu'elle ne définit aucune limite matérielle et géographique ; qu'il soutient également que son refus de mutation auprès de la

société Aubert & Duval n'est pas fautif ; que s'agissant de la clause de mobilité, il convient en premier lieu de relever qu'à l'occasion des entretiens « mobilité et évolution professionnelle » des années 2006 et 2007, il a manifesté le souhait de voir évoluer sa situation professionnelle, tant au plan fonctionnel que géographique, et en a donc accepté le principe ; qu'en second lieu, la proposition d'embauche qu'il a reçue de la part de la société Aubert & Duval n'implique pas une mutation au profit de n'importe quelle société n'importe où dans le monde entier mais une mutation en métropole, au sein d'une société ayant une participation dans le groupe Eramet, ce qui, en ce qui le concerne, a pour effet dans limiter la portée ; qu'en troisième lieu, il convient de rappeler qu'au mois d'avril 2008, M. X... a accepté sans réserve aucune la proposition d'embauche, et donc de mutation à la fois fonctionnelle et géographique, qui lui a été présentée par la société Aubert & Duval ; que s'agissant du caractère fautif de son refus de mutation, il résulte clairement du dossier qu'il a adressé le 15 septembre 2009 à la DRH de la société Aubert & Duval ; qu'en effet, sa volte face, à savoir son désengagement contractuel et, de facto, son refus de quitter le territoire de la Nouvelle Calédonie, a pour seule et unique raison le fait que son épouse a obtenu une promotion, et non sur la nature et la portée des engagements pris à l'égard de son futur employeur, la société Aubert & Duval ; qu'il convient de rappeler que tant la société Aubert & Duval que la société SLN ont pris soin de le mettre en garde en l'informant des conséquences inéluctables de son désengagement contractuel ; que rien n'y a fait, M. X... persistant dans son choix ; que le refus de mutation, intervenu dans de telles circonstances, est fautif et nécessairement préjudiciable à l'employeur, d'autant que la SLN avait déjà procédé au recrutement de son remplaçant ; qu'au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est par des motifs pertinents que la cour adopte, que le premier juge a exactement retenu : que si la clause autorise, en définitive, la mutation de M. X... partout dans le monde, elle limite cependant cette mutation aux seules entreprises ayant un lien de participation ou de coopération avec le groupe auquel appartient la SLN, qu'elle a donc un champ d'application suffisamment délimité pour être conforme à la jurisprudence, que lors de son embauche en qualité de cadre de la SLN, M. X... s'est engagé à accepter toute mutation dans les entreprises du groupe conformes à la clause de mobilité incluse dans son contrat, que les conditions de travail et de salaire de son nouveau poste ont été négociées, que M. X... a accepté les propositions de la société Aubert & Duval, que peu importe qu'un contrat écrit ne lui ait pas encore été adressé, que conformément aux dispositions de l'article 1134 du code civil, il lui appartenait d'exécuter de bonne foi les termes du contrat, que dès lors, en refusant brutalement sa mutation aux conditions qu'il avait acceptées, il a commis une faute contractuelle qui légitime son licenciement, et par voie de conséquence, a : constaté que la clause de mobilité géographique était licite, dit que M. X... a fait l'objet d'un licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, et débouté M. X... de ses demandes indemnitaires ;

1/ ALORS QUE la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; que la lettre de licenciement notifiée à M. X... le 17 novembre 2008 énonçait notamment que « ... Compte tenu de votre obligation de mobilité tant contractuelle que statutaire, votre refus nous contraint à vous notifier par la présente votre licenciement » ; qu'en énonçant, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la discussion engagée sur la portée géographique de la clause de mobilité était sans grand intérêt quand le licenciement était précisément motivé par le refus de mise en oeuvre d'une clause de mobilité contractuelle, la cour d'appel a statué par un motif inopérant et violé les articles Lp 122-1, Lp 122-3, Lp. 122-5 et Lp 122-6 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

2/ ALORS QUE la clause de mobilité qui impose par avance à un salarié d'accepter toute mutation entraînant, au sein d'un groupe de sociétés, un changement d'employeur, est entachée de nullité ; qu'était donc entachée de nullité la clause contractuelle de mobilité stipulée dans le contrat de travail de M. X..., qui lui imposait d'accepter toute mutation qui lui serait proposée en

France métropolitaine ou à l'étranger dans les entreprises ou organismes avec lesquels la société employeur entretenait des liens de participation ou de coopération ; qu'en refusant de prononcer la nullité de clause de mobilité prévue dans le contrat de travail de M. X..., la cour d'appel a violé l'article Lp 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, ensemble l'article 1134 du code civil ;

3/ ALORS QUE subsidiairement, pour être valable, une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application afin de permettre au salarié de déterminer dans quelles sociétés il pourra être muté ; que la clause prévue dans le contrat de travail de M. X... stipulait « vous accepterez toute mutation qui vous sera proposée en France métropolitaine ou à l'étranger dans les entreprises ou organismes avec lesquels la société entretient des liens de participation ou de coopération » ; qu'en décidant que la clause litigieuse avait un champ d'application suffisamment délimité sans rechercher quelle était sa zone géographique d'application, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article Lp. 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

4/ ALORS QUE subsidiairement, pour être valable, une clause de mobilité doit définir de façon précise son champ d'application matérielle ; que la clause qui stipule seulement : « vous accepterez toute mutation qui vous sera proposée en France métropolitaine ou à l'étranger dans les entreprises ou organismes avec lesquels la société entretient des liens de participation ou de coopération » ne satisfait pas à cette condition ; qu'en décidant cependant que cette clause avait un champ d'application suffisamment délimité, la cour d'appel a violé l'article Lp. 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

5/ ALORS QUE subsidiairement, l'employeur ne peut opposer à un salarié son acceptation d'une mutation fondée sur une clause de mobilité entachée de nullité ; que l'accord donné par le salarié à la mise en œuvre d'une clause qu'il croyait valable vicie son consentement ; qu'en se fondant sur l'accord prétendument donné par M. X... à sa mutation, la cour d'appel a violé l'article Lp. 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et l'article 1134 du code civil ;

6/ ALORS QUE subsidiairement, à supposer même que la clause de mobilité soit jugée licite, cette dernière précisait, en cas d'acceptation d'une mutation que « Dans ce cas, le présent contrat sera résilié et remplacé par un nouveau contrat qui devra comporter les mêmes garanties en matière de classification et d'ancienneté, ainsi qu'une rémunération compatible avec vos précédentes fonctions et en harmonie avec les rémunérations pratiquées dans l'entreprise ou l'organisme considéré » ; qu'en énonçant cependant que peu importait qu'un contrat écrit n'ait pas encore été adressé à M. X..., la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article Lp. 121-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie et l'article 1134 du code civil.