

EXAMEN D'ENTREE AU CRFPA
SESSION 2005

EPREUVE PRATIQUE
Vendredi 23 septembre 2005

DROIT DU TRAVAIL

Commentaire d'arrêt : Cass. Soc. 15 décembre 2004

Attendu que Mme G a été engagée par la société Histoire d'or, en qualité de directeur de magasin, à compter du 24 mai 1995 ; que le contrat de travail comportait une clause de mobilité ; qu'outre la rémunération forfaitaire mensuelle il y était prévu que la salariée percevrait un intéressement « dont les paramètres de détermination seront régulièrement redéfinis et annexés au contrat de travail » ; qu'elle était affectée depuis le 20 septembre 1995 au magasin de Bègles ; que, par lettre recommandée avec avis de réception du 6 juillet 1998, l'employeur lui a notifié son affectation au magasin de l'Haÿ-les-Roses en lui précisant : « Il ne sera pas autrement dérogé aux clauses du contrat de travail » ; que, par lettre recommandée avec avis de réception du 10 septembre 1998, l'employeur l'a licenciée pour faute grave pour refus de mutation ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Bordeaux, 21 mai 2002) d'avoir dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme G et condamné, en conséquence, la société Histoire d'or à lui verser

diverses indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que le refus du salarié d'obtempérer à une mutation prononcée en application d'une clause de mobilité de son contrat de travail est constitutif d'une faute grave ; que, par ailleurs, quand une partie de la rémunération est constituée par un intéressement calculé en pourcentage du chiffre d'affaires et que seul ce pourcentage a été convenu dans le contrat de travail, ni le chiffre d'affaires ni le montant subséquent de l'intéressement ne sont des éléments contractuels ne pouvant être modifiés qu'avec l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, le contrat de travail de directeur de magasin conclu par Mme G avec la société Histoire d'or qui exploite des magasins sur l'ensemble du territoire national ne précisait pas le lieu d'affectation mais contenait une clause de mobilité ; que la rémunération convenue comportait, outre un fixe, un intéressement calculé en fonction du chiffre d'affaires du magasin selon des paramètres qui avaient seuls un caractère contractuel ; qu'il s'ensuit que

la mutation de la salariée du magasin de Bègles à celui de l'Haÿ-les-Roses, sans remise en cause ni du fixe ni des paramètres de l'intéressement, non seulement n'emportait aucune modification d'un élément du contrat de travail, mais encore constituait une application pure et simple des stipulations de celui-ci ; que, dans ces conditions, en décidant que la salariée était fondée à refuser sa mutation dès lors que le chiffre d'affaires du magasin de Bègles était supérieur à celui de l'Haÿ-les-Roses et qu'il en résulterait une modification de sa rémunération globale, et que son licenciement consécutif à son refus n'était pas justifié par une faute grave, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 122-4, L. 122-6, L. 122-8 et L. 122-9 du Code du travail ;

2°/ que le refus du salarié d'accepter une modification des conditions de travail qui n'est que la mise en œuvre, sans remise en cause des éléments convenus de la rémunération, d'une stipulation expresse, telle la clause de mobilité, est constitutif d'une faute

disciplinaire qui, même quand elle n'est pas une faute grave, caractérise à tout le moins une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que dès lors, en décidant qu'était dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme G consécutif à son refus d'accepter sa mutation du magasin de Bègles à celui de l'Haÿ-les-Roses, prononcée en application de la clause de mobilité figurant à son contrat de travail et sans remise en cause des seuls éléments de sa rémunération stipulés dans celui-ci, la cour d'appel a, en toute hypothèse, violé les articles L. 122-14-3 et L. 122-14-4 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la rémunération de la salariée aurait été réduite du fait de cette mise en œuvre, a légalement justifié sa décision ;

► Cass. soc., 15 déc. 2004, n° 02-44.714 P+B