

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : N° RG 16/07560 - N° Portalis DBVX-V-B7A-KUEH

SAS * VILLES ET TRANSPORTS C/

G.

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LYON

du 29 Septembre 2016

RG : F 15/00531

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE A
ARRÊT DU 19 DÉCEMBRE 2018

APPELANTE :

SAS E VILLES ET TRANSPORTS

représentée par Me Philippe C. de la SELARL *, avocat au barreau de LYON

INTIMÉ :

Hervé G.

né le 03 Juillet

représenté par Me Ingrid G., avocat au barreau de SAINT-ETIENNE **substituée par Me Ludivine M.,** avocat au barreau de SAINT-ETIENNE, Me Nathalie R., avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 27 Juin 2018

Présidée par Evelyne A., Conseiller magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Sophie

M., Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Joëlle DOAT, président

- Natacha LAVILLE, conseiller

- Evelyne ALLAIS, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 19 Décembre 2018 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Joëlle DOAT, Président et par Carole NOIRARD, Greffier placé auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Suite à l'intégration du groupe I dans le groupe E le 1er janvier 2011 , Monsieur Hervé G. a accepté son transfert individuel de la société I CENTRE OUEST à la société E FRANCE.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 6 juillet 2011, il a été embauché par la société E FRANCE à compter du 1er septembre 2011, en qualité de chef de projet, catégorie cadre, position 2.1, coefficient 115, avec reprise de son ancienneté acquise depuis le 16 février 2009 au sein du groupe I.

Il était classé en dernier lieu position 2.2, coefficient 130.

La relation de travail était régie par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Le 20 novembre 2014, Monsieur G. a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 2 décembre 2014.

Le 10 décembre 2014, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse par la société E FRANCE dans les termes suivants:

'Nous faisons suite à l'entretien préalable auquel vous avez été régulièrement convoqué, et qui s'est tenu le 2 décembre 2014 durant lequel vous étiez assisté.

Au cours de celui-ci, nous avons eu l'occasion de vous exposer les raisons pour lesquelles nous envisagions la rupture de votre contrat de travail.

Vous occupez les fonctions de Chef de projet en contrat à durée indéterminée au sein de notre agence de Tours.

Comme évoqué à plusieurs reprises auprès du personnel de l'agence de Tours et lors des différents entretiens que vous avez eus avec votre responsable et avec moi-même, la pérennité de cette agence est fortement remise en cause. Il nous est alors apparu indispensable d'envisager une solution de repositionnement pérenne.

C'est ainsi que nous vous avons proposé par courrier daté du 13 octobre 2014, un poste de chef de projet équivalent à celui que vous occupez sur le site de Montreuil. Ce courrier prévoyait la mise en 'uvre de mesures d'accompagnement.

En date du 30 octobre, vous nous avez répondu par écrit que vous refusiez toutes ces possibilités et ce, malgré les mesures d'accompagnement de ce changement de lieu de travail que nous envisagions de mettre en oeuvre. Votre expérience et votre savoir-faire étaient pourtant en parfaite adéquation avec ces besoins.

Vous fermez la porte à tout changement de lieu de travail dans la société alors que des possibilités étaient envisageables au sein de la branche ou même du Groupe.

C'est pourquoi, après le délai légal de réflexion, nous sommes au regret de vous notifier par la présente lettre votre licenciement pour cause réelle et sérieuse pour les faits exposés ci-dessus.'

Monsieur G. a saisi le conseil de prud'hommes de LYON le 9 février 2015 aux fins de voir condamner la société E FRANCE à lui payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, avec exécution provisoire de la décision à intervenir.

Par jugement en date du 29 septembre 2016, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement de Monsieur G. était sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la société E VILLES & TRANSPORTS, nouvelle dénomination de la société E FRANCE, à payer à Monsieur G. les sommes suivantes :
 - 33.000,00 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 1.500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- débouté Monsieur G. du surplus de ses demandes,
- débouté la société E VILLES & TRANSPORTS de l'intégralité de ses demandes,
- ordonné, en application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, le remboursement par la société E VILLES & TRANSPORTS aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à Monsieur G., du jour de son licenciement au jour du prononcé du présent jugement, dans la limite de trois mois d'indemnités de chômage,
- condamné la société E VILLES & TRANSPORTS aux dépens.

Par déclaration en date du 25 octobre 2016, la société E VILLES & TRANSPORTS a interjeté appel de la décision.

Dans ses conclusions, **la société E VILLES & TRANSPORTS** demande à la Cour de : à titre principal,

- infirmer l'entier jugement,
- dire que le licenciement de Monsieur G. repose sur une cause réelle et sérieuse,
- débouter Monsieur G. de l'ensemble de ses demandes,

à titre subsidiaire, réduire le montant des dommages et intérêts à la somme de 20.670 euros bruts correspondant à six mois de salaires,

en tout état de cause,

- condamner Monsieur G. à lui payer la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Monsieur G. aux dépens.

Elle fait valoir :

- que la lettre de licenciement indique les faits précis pour lesquels le salarié est licencié, de telle sorte que celle-ci est suffisamment motivée, même si la clause de mobilité n'est pas évoquée,

- que suite à une réflexion menée à la fin de l'année 2013 pour améliorer sa réactivité et son adaptabilité, elle a adopté un projet de réorganisation intitulé VISION lui permettant d'ajuster l'implantation géographique de ses effectifs à la réalité de ses besoins; que le comité d'entreprise a été tenu régulièrement informé de l'avancement de ce projet et a émis un avis favorable sur celui-ci; que si l'agence de TOURS devait être fermée dans le cadre de cette réorganisation, elle souhaitait conserver les salariés de cette agence en les repositionnant sur d'autres sites qui ont été renforcés en terme d'effectifs; que la proposition faite à Monsieur G. de rejoindre le site de MONTREUIL en qualité de chef de projet était motivé par l'intérêt légitime de l'entreprise,

- que contrairement à ce qui a été considéré par les premiers juges, elle n'était pas tenue de procéder au licenciement économique de Monsieur G. suite au refus de celui-ci d'accepter son changement d'affectation; qu'en effet, sa proposition de mobilité n'était pas dictée par des difficultés économiques au sens de l'article L.1233-3 du code du travail; qu'au surplus, le changement de lieu de travail en application d'une clause de mobilité ne constitue qu'une modification des conditions de travail et non du contrat de travail; que dès lors le refus par le salarié d'une telle modification est fautif, peu important le motif ayant présidé à cette modification, même s'il est économique,

- qu'elle a respecté son obligation de bonne foi dans le cadre de ses propositions de mobilité; qu'en effet, elle a laissé à Monsieur G. un délai de réflexion suffisant quant à ces propositions; qu'en outre, celle de chef de projet à MONTREUIL était suffisamment précise pour permettre à Monsieur G. de se positionner et était conforme à son poste, au regard de son expérience professionnelle; que la seconde permettait au salarié de rester sur TOURS et n'impliquait qu'un changement d'employeur,

- qu'enfin, elle a respecté la vie personnelle et familiale dans le cadre de la mise en oeuvre de la clause de mobilité; que Monsieur G. a accepté cette clause alors qu'il était déjà engagé dans un processus d'adoption internationale et venait d'obtenir son agrément; que Monsieur G. ne démontre pas que son changement de domicile aurait été de nature à remettre en cause son projet d'adoption et qu'il pouvait préserver celui-ci en acceptant la seconde proposition; qu'en fait, il a refusé les propositions de mobilité pour préserver un autre emploi qu'il exerçait en sus de celui occupé au sein de l'entreprise.

Dans ses conclusions, **Monsieur G.** demande à la Cour de :

- confirmer le jugement, sauf quant au montant des dommages et intérêts alloués,

- condamner la société E VILLES & TRANSPORTS à lui payer les sommes suivantes:

- 65.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse,

- 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner la société E VILLES & TRANSPORTS aux dépens avec distraction de ceux d'appel au profit de Maître G., avocat sur son affirmation de droit.

Il fait valoir :

- que le projet VISION a été mis en place afin de remédier à une chute d'activité liée à un contexte économique très défavorable; que présenté aux salariés comme un nouveau mode de fonctionnement, basé sur la performance collective avec une réduction des coûts structurels, le projet considéré s'est traduit par une suppression de sites ainsi qu'une réduction importante des effectifs d'autres sites; que l'employeur a fermé l'établissement de TOURS en raison des mauvais résultats de celui-ci, de telle sorte que le conseil de prud'hommes a estimé que son licenciement avait en fait un motif économique,

- que la lettre de licenciement ne visant pas la clause de mobilité, le repositionnement proposé par l'employeur étaient constitutif d'une modification de son contrat de travail, laquelle nécessitait son accord; que son licenciement est dès lors sans cause réelle et sérieuse,

- que l'employeur lui a proposé des postes totalement différents du sien et requérant des compétences qu'il n'avait pas; que par ailleurs, le second poste proposé nécessitait un changement d'employeur; que ces postes impliquant une modification de son contrat de travail, l'employeur ne pouvait les lui imposer unilatéralement dans le cadre de la clause de mobilité; qu'en outre, les propositions de postes étaient trop imprécises pour qu'il puisse se positionner de manière éclairée; qu'au vu de ces éléments, l'employeur n'a pas respecté son obligation de bonne foi dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité,

- qu'enfin, son refus des postes proposés reposait sur des obligations personnelles et familiales impérieuses; qu'en effet, sa mobilité aurait été de nature à remettre en cause le processus d'adoption internationale qu'il avait engagé avec son épouse depuis 2011 et qui allait prochainement aboutir; que le conseil de famille, rattaché au conseil général ayant délivré l'agrément, aurait pu refuser de valider in fine l'accueil de l'enfant concerné, au vu des difficultés générées par sa mobilité pour son épouse et lui-même,

- qu'il n'avait pas d'autre emploi en sus de son contrat de travail mais a bénéficié de l'aide à la création d'entreprise; qu'il a subi un préjudice moral et financier important résultant de son licenciement.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 3 mai 2018.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la Cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties aux conclusions écrites susvisées.

SUR CE :

sur le bien fondé du licenciement :

Selon l'article L.1235-1 du code du travail dans sa rédaction applicable, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

Ainsi l'administration de la preuve en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

La motivation de la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

Il résulte de la lettre de licenciement que l'employeur reproche à Monsieur G. d'avoir refusé le 30 octobre 2014 une proposition de repositionnement sur un poste de chef de projet à MONTREUIL équivalent à celui que le salarié occupait à l'agence de TOURS, alors que la pérennité de cette agence était fortement remise en cause.

Si la lettre de licenciement ne fait pas état de la clause de mobilité liant les parties, le fait reproché à Monsieur G. est précis et matériellement vérifiable. Aussi, il est suffisant pour constituer un motif de licenciement, à charge pour la Cour d'en apprécier le caractère réel et sérieux au regard des obligations contractuelles respectives des parties et notamment de la clause de mobilité considérée. Aussi, le moyen de Monsieur G. tiré d'un défaut de motivation suffisant de la lettre de licenciement sera rejeté.

La mutation d'un salarié en présence d'une clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail est licite et s'analyse en un changement de ses conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur.

Toutefois, la mise en oeuvre d'une clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise, elle ne doit donner lieu ni à un abus de droit ni à un détournement de pouvoir de la part de l'employeur et elle doit intervenir dans des circonstances exclusives de toute précipitation. En outre, en application de l'article L.1121-1 du code du travail, elle doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché si elle porte atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.

La bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de faire jouer la clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail est conforme à l'intérêt de l'entreprise et il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt ou qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Le contrat de travail stipule une clause de mobilité en ces termes:

'AFFECTATION ET LIEU DE TRAVAIL:

Vous exercerez vos fonctions à Tours étant convenu que, compte-tenu de la nature de vos fonctions et des nécessités d'organisation et de bon fonctionnement de l'entreprise, vous pourrez être ultérieurement affecté dans tout autre lieu de travail situé en France.'

La validité de cette clause de mobilité n'est pas remise en cause par Monsieur G. De même, si celui-ci fait état de ce que la réorganisation de la société E VILLES & TRANSPORTS et notamment la fermeture de l'agence de Tours était motivée par des raisons économiques, il ne conteste pas que la mise en oeuvre de sa clause de mobilité était motivée par l'intérêt de l'entreprise. Aussi, c'est à tort que les premiers juges ont considéré que l'employeur aurait dû procéder au licenciement économique de Monsieur G. au vu de ces seuls éléments.

Par lettre du 13 octobre 2014, la société E VILLES & TRANSPORTS a proposé à Monsieur G. deux emplois qu'elle estimait équivalents à celui qu'il occupait, à savoir :

- un poste de chef de projet infrastructures urbaines sur le site de MONTREUIL (93), avec des

mesures d'accompagnement essentiellement financières,

- un poste de chargé de mission d'exploitation au sein de la société T à pourvoir sur TOURS.

Par lettre du 30 octobre 2014, Monsieur G. a refusé ces deux propositions, précisant qu'il ne pouvait pas les accepter pour les raisons suivantes:

- pour la première, il n'avait pas la formation d'ingénieur demandée et était momentanément dans l'impossibilité de quitter la région pour des raisons qui lui étaient personnelles,

- pour la seconde, elle impliquait un changement d'employeur, modification contractuelle qu'il refusait.

Il n'y a pas lieu d'examiner la validité de la mise en oeuvre de la clause de mobilité pour le poste de chargé de mission d'exploitation, celui-ci n'étant pas mentionné dans la lettre de licenciement.

Monsieur G. ne conteste pas qu'il occupait l'emploi de chef de projet dans le domaine de l'infrastructure depuis plus de six ans. La comparaison entre la fiche de poste de 'chef de projet infrastructures urbaines MONTREUIL' et celle de l'emploi type 'chef de projet' de l'entreprise ne révèle pas que le nouveau poste proposé à Monsieur G. impliquait un changement de ses fonctions. Ce poste a été proposé au salarié, alors qu'il aurait dû avoir une formation ingénieur (école ENTP, ESTP, INSA ou équivalent). Néanmoins, Monsieur G. ne démontre pas qu'il n'avait pas les compétences nécessaires pour occuper cet emploi, au regard notamment de son expérience professionnelle. Aussi, Monsieur G., qui ne précise pas en quoi consistait le changement de fonctions dont il fait état, ne prouve pas que l'employeur a tenté de lui imposer unilatéralement une modification de son contrat de travail dans le cadre de la mise en oeuvre de la clause de mobilité.

La proposition de l'employeur en date du 13 octobre 2014, accompagnée d'une fiche du poste de chef de projet infrastructures urbaines MONTREUIL précisait que le changement de lieu de travail de celui-ci aurait lieu d'ici fin décembre 2014 et que Monsieur G. bénéficierait d'une augmentation pérenne de 5 % de sa rémunération annuelle brute.

Cette proposition ne mentionne pas pour le poste proposé :

-l'adresse exacte du nouveau lieu de travail,

-la classification conventionnelle de l'emploi,

-la structure de la rémunération, Monsieur G. bénéficiant d'une rémunération variable à TOURS,

-les horaires et jours de travail,

-la date précise de la prise de poste.

Néanmoins, au regard des motifs du refus de Monsieur G., il apparaît que le défaut de précision écrite par l'employeur de ces éléments n'a eu aucune incidence sur la décision du salarié. Au surplus, Monsieur G. ne démontre pas qu'il n'avait pas la possibilité de s'informer sur ces éléments avant le 31 octobre 2014, date butoir donnée par l'employeur pour que le salarié fasse connaître sa réponse. L'absence de précision dont le salarié se prévaut n'est dès lors pas constitutive d'un manquement de l'employeur dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité.

L'employeur ne démontre pas que Monsieur G. exerçait un autre emploi en même temps

que celui qu'il occupait à son profit. En revanche, Monsieur et Madame G. ont bénéficié d'un agrément du conseil général d'INDRE et LOIRE du 9 juin 2011 au 9 juin 2016 en vue de l'adoption d'un enfant. Ils ont accueilli à compter du 24 juillet 2015 un enfant, pupille d'état, en vue de son adoption plénière.

Monsieur G. a signé la clause de mobilité alors qu'il était déjà bénéficiaire de cet agrément et n'établit pas qu'il avait connaissance de ce qu'un enfant lui serait prochainement confié. Néanmoins, compte tenu de la complexité des procédures d'adoption et de leur gestion par les départements, son changement de domicile était de nature à compromettre la procédure d'adoption qu'il avait engagée. En effet, la stabilité de la résidence familiale et de la situation professionnelle des époux G. était impérative pour que le projet de ceux-ci ait plus de chances d'aboutir.

La mise en oeuvre de la clause de mobilité créait en conséquence une atteinte très importante à la situation personnelle et familiale de Monsieur G.

Après un avis favorable du comité d'entreprise en date du 19 décembre 2014 sur le projet de nouvelle organisation de la société prévoyant notamment la suppression des agences de proximité, un procès-verbal de réunion de ce comité est rédigé en ces termes:

'Par rapport à la fermeture de certains sites, la Direction réaffirme qu'il n'y a pas de changement depuis le dernier CE, aucune décision ni échéance. La meilleure optimisation est recherchée dans les antennes qui ont des problèmes de plan de charge. Des collaborations peuvent être utiles pour d'autres sites si un site est en difficulté.

La DRH ajoute que tous les collaborateurs dans des sites identifiés "dilemmes" qui sont mobiles vers un site majeur sont accueillis à bras ouverts. Les élus le contestent, citant les exemples de Reims et Perpignan où les propositions restent floues.

La DRH explique que des propositions sont faites à des collaborateurs qui parfois hésitent. Les postes ne sont pas figés, peuvent être modifiés s'ils ne correspondent pas pleinement aux attentes. Le mot d'ordre est la bienveillance. La DRH met en avant le travail important de Laurence D. pour encourager les mobilités. Encore faut-il que les collaborateurs souhaitent bouger.

La Direction estime que, si envie il y a, le mouvement se fera.

Les élus demandent s'il y a une date butoir. La Direction explique qu'elle a pour priorité de proposer un poste à tous les collaborateurs qui le souhaitent, la discussion pouvant durer deux ou six mois. La situation est plus compliquée pour ceux qui ne sont pas mobiles et travaillent dans un endroit où il n'y a plus d'activité.'

Au vu de ces éléments, il n'est pas démontré que Monsieur G. ne pouvait plus travailler sur le site de Tours dès la fin de l'année 2014.

Dès lors, la mise en oeuvre de la clause de mobilité de Monsieur G. dès décembre 2014 portait une atteinte disproportionnée à la situation personnelle et familiale de celui-ci et le salarié était bien fondé à la refuser.

Le jugement sera confirmé par substitution de motifs en ce qu'il a déclaré le licenciement de Monsieur G. sans cause réelle et sérieuse.

Monsieur G. avait 41 ans et une ancienneté de 5 ans et 10 mois dans l'entreprise au moment du licenciement. Il percevait à cette date un salaire mensuel brut moyen de 3.600 euros.

Il a bénéficié d'une allocation de retour à l'emploi brute de 1.930 euros par mois jusqu'au 31

décembre 2016 et perçoit actuellement des revenus d'une société dont il est le gérant.

Compte-tenu de ces éléments, les premiers juges ont inexactement apprécié le préjudice subi par Monsieur G. résultant de la perte de son emploi et la société E VILLES & TRANSPORTS sera condamnée à payer à ce dernier la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de ce préjudice.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné d'office le remboursement par l'employeur aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié à compter du jour du licenciement jusqu'à la présente décision, dans la limite de 3 mois.

La société E VILLES & TRANSPORTS, dont le recours est rejeté pour l'essentiel, sera condamnée aux dépens d'appel.

Elle sera également condamné à payer à Monsieur G la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en sus de la somme déjà allouée par le jugement.

PAR CES MOTIFS

statuant publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe et contradictoirement,

CONFIRME le jugement, sauf à préciser que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse pour un autre motif que celui qui a été retenu par le conseil de prud'hommes et à réduire le montant des dommages et intérêts alloués en réparation du préjudice causé par le licenciement ;

STATUANT à nouveau sur ce dernier point,

CONDAMNE la société E VILLES & TRANSPORTS à payer à Monsieur G. la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts ;

DIT que la somme allouée supportera, s'il y a lieu, le prélèvement des cotisations et contributions sociales ;

CONDAMNE la société E VILLES & TRANSPORTS à payer à Monsieur G. la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel ;

CONDAMNE la société E VILLES & TRANSPORTS aux dépens d'appel. Le

greffier Le président

Carole NOIRARD Joëlle DOAT