

FLASH SOCIAL

Décembre 2007

Mobilité : Refus d'un salarié d'une mutation au sein du même secteur géographique

(Cass. Soc., 17 juillet 2007, n°06-42935)

En l'absence de clause de mobilité, l'employeur peut imposer aux salariés une mobilité réduite, à l'intérieur de ce que les tribunaux appellent « *le même secteur géographique* ».

Celui-ci correspond au « *même bassin d'emploi, dont la réalité s'apprécie en fonction de l'homogénéité au regard en particulier de la facilité des moyens de communication* » (C.A Versailles 10 mai 2007 n° 06/2483 15^e ch., *Sté GL Events c/ Blum*). En l'espèce, les juges avaient considéré que les villes de Malakoff (92) et Mitry-Mory (77), bien que toutes deux situées en Région parisienne, ne faisaient pas partie du même secteur géographique, dans la mesure où il fallait « *une heure vingt de transport en commun* » et « *trois changements de lignes* » pour se rendre de l'une à l'autre.

Lorsque la mutation se situe à l'intérieur du même secteur géographique, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail et non d'une modification du contrat de travail.

L'employeur peut donc l'imposer au salarié dans le cadre de son pouvoir de direction.

Si le salarié refuse de se rendre sur son nouveau lieu de travail, il commet une faute susceptible de justifier son licenciement pour un motif personnel.

L'employeur peut-il pour autant se prévaloir d'une faute grave, privative des indemnités de préavis et de licenciement ?

La faute grave permet en effet de régler le problème de l'exécution du préavis, que le salarié refuse d'accomplir aux conditions nouvelles.

La Cour de cassation propose une solution inédite, permettant de ménager les intérêts de l'entreprise et du salarié (Cass. Soc., 17 juillet 2007, n°06-42935, *Sté Laboratoires Bourèche c/ Santos*).

Elle rappelle classiquement que le refus du salarié d'accepter un changement de ses conditions de travail (mutation à l'intérieur du même secteur géographique) constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement mais qu'il ne suffit pas à caractériser une faute grave.

En l'espèce, il s'agissait d'une mutation de Boulogne-Billancourt (92) à Epône (78). Pour compenser l'allongement du temps de trajet des salariés, l'employeur avait pris en charge leur transport et réduit leur durée du travail sans baisse de rémunération. Il faisait valoir que dans ces conditions, le refus des salariés de rejoindre leur nouvelle affectation était abusif et donc constitutif d'une faute grave. Cet argument est rejeté par la Cour de cassation.

Le salarié est ainsi autorisé à se prévaloir d'un « *espace de mobilité* », limité par son lieu de résidence, de scolarisation de ses enfants ou encore de travail de son conjoint.

Théoriquement, le salarié conserve son droit aux indemnités de préavis et de licenciement.

Toutefois, si le salarié ne se présente pas sur son nouveau lieu de travail, il se rend « responsable de l'inexécution [de son] préavis » et ne peut donc plus prétendre à l'indemnité de préavis.

Incidence du versement des indemnités de rupture sur la qualification de faute grave

(Cass. Soc., 27 septembre 2007, n°06-43.867)

La Cour de cassation rappelle que la faute grave exige une éviction de l'entreprise immédiate, peu important que l'employeur verse au salarié des indemnités de licenciement ou de préavis, ainsi que, le cas échéant, le salaire dont l'intéressé a été privé pendant la période de mise à pied.

La encore, une telle jurisprudence permet à l'employeur de (i) prendre en considération les éléments tirés de la situation individuelle de chaque salarié comme, par exemple, une longue ancienneté ou une situation de famille particulière, et de (ii) décider en conséquence de lui verser, ou non, certaines sommes.

La Cour de cassation précise ici les circonstances dans lesquelles l'employeur peut se prévaloir de la faute grave :

⇒ seule la faute grave peut justifier une mise à pied conservatoire. Pour autant, la mise à pied conservatoire ne préjuge pas de la gravité de la faute commise par le salarié et elle peut, à l'issue de la procédure, être suivie d'un licenciement pour faute simple, voire d'une sanction moins sévère ; en pareil cas, elle sera rémunérée (Cass. Soc. 5 juillet 2006). En outre, cet arrêt confirme que le paiement de la mise à pied conservatoire n'empêche pas l'employeur de se prévaloir de la faute grave.

⇒ « *la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise* ». Il s'agit d'une formulation plus générale par laquelle la Cour de cassation abandonne toute référence à la période de préavis. Si la jurisprudence admet ainsi la possibilité pour l'employeur de rémunérer cette période, il n'en demeure pas moins qu'elle ne peut, en aucun cas, être travaillée. L'employeur qui laisse le salarié exécuter son préavis perd le droit d'invoquer la faute grave à son encontre (Cass. Soc., 12 juillet 2005).

Bien que rendue dans une espèce concernant un contrat de travail à durée déterminée, il est vraisemblable que la Cour de cassation retiendra la même position en matière de contrats de travail à durée indéterminée.

LES PÔLES D'ACTIVITE DU CABINET

• FUSIONS ET ACQUISITIONS

Ingénierie de reprise et du montage juridique approprié, audit juridique, opérations de restructuration, *joint ventures*, obtention des autorisations administratives nécessaires, rédaction et négociation des actes (lettres d'intention, conventions de cession, garanties d'actif et de passif, garanties bancaires, pactes d'actionnaires, etc.), opérations de fusion, reprises d'entreprises en difficultés ou dans le cadre d'une procédure collective.

• CAPITAL INVESTISSEMENT ET LBO

Intervention pour des fonds d'investissement, des sociétés émettrices ou cibles ou des dirigeants, tant en phase d'audit que de conseil et de négociations.

• DROIT DES SOCIETES

Opérations de « haut de bilan », augmentations de capital, émissions de valeurs mobilières composées (obligations convertibles ou remboursables en actions, bons de souscription d'actions, certificat d'investissements, actions à dividende prioritaire etc.), plans de souscription ou d'achat d'actions (« *stock-options* »), plans de bons de parts de créateur d'entreprises, groupements momentanés d'entreprises, *management fees* et conventions de trésorerie, modifications statutaires et secrétariat juridique.

• DROIT BOURSIER

Introduction en bourse, opérations préalables à une introduction en bourse, rédaction de prospectus, secrétariat juridique des sociétés cotées, relations avec les autorités de marchés, contentieux boursier.

• BANQUE ET FINANCE

Conseil en matière de contrats de prêts, de financement, de garanties et sûretés, de syndication, de réglementation bancaire, de financement d'acquisitions et de financements structurés d'actifs (notamment immobiliers).

• CONTRATS COMMERCIAUX / DROIT ECONOMIQUE

Conseil et contentieux en matière de contrat commerciaux notamment de prestations de services, de vente, de distribution, de concession, de franchise, d'agence commerciale, de relations distributeurs/fournisseurs, de conditions générales de vente et d'achat, de partenariats commerciaux, de contrats de fabrication et de sous-traitance, de cession et location-gérance de fonds de commerce, de droit de la consommation, de marchés publics et privés.

• DROIT SOCIAL

Conseil et contentieux en matière collective et individuelle ainsi qu'en droit de la sécurité sociale et en droit pénal du travail.

• CONTENTIEUX / ARBITRAGE INTERNATIONAL

L'activité du Cabinet en matière de Contentieux et d'Arbitrage recouvre l'ensemble des domaines du droit des affaires, du droit des sociétés et du droit boursier, ainsi que les procédures collectives et le droit pénal des affaires. Le Cabinet intervient à tous les stades de l'évolution du litige, à savoir précontentieux, contentieux judiciaire et arbitral, mesures conservatoires et voies d'exécution.

• DROIT IMMOBILIER

Conseil et contentieux en matière de baux commerciaux, audits immobiliers, acquisitions et ventes d'immeubles et de sociétés à prépondérance immobilière, financement d'acquisitions immobilières.

• PROCEDURES COLLECTIVES

Procédure d'alerte, restructuration et redressement, mandat ad hoc et conciliation. Redressement judiciaire, plans de redressement, plans de cession et de sauvegarde, liquidation.

• DROIT DE LA CONCURRENCE (FRANÇAIS ET COMMUNAUTAIRE)

Conseil et contentieux en matière d'accords de coopération industrielle et de structuration de réseaux de distribution. Représentation devant les autorités de concurrence et les juridictions en matière de cartels, de pratiques anticoncurrentielles, d'abus de position dominante et de concurrence déloyale. Contrôle des concentrations (réalisation d'études de faisabilité, constitution de dossiers de notification, négociation avec les autorités de contrôle nationales et communautaire), aides d'Etat.

• INFORMATIQUE

Développement et intégration de logiciels, licences, cessions et autres contrats sur logiciels ; infogérance, maintenance de systèmes informatiques et de logiciels, expertises relatives à l'examen de la conformité des prestations informatiques ; lutte contre le piratage.

• COMMUNICATIONS ELECTRONIQUES

Domaine réglementaire ; construction de réseaux, colocalisation d'installations, conventions et conditions générales de fournitures de services, conventions d'accès et d'interconnexion ; contentieux judiciaires ou administratifs (contre les décisions de l'autorité de régulation).

• INTERNET

Création et hébergement de sites, affiliations, partenariats ; audits de sites web ; dépôt et défense de noms de domaine ; places de marchés ; ventes aux enchères sur Internet ; licences ASP.

• MEDIA

Publicité (protection, exploitation) et marketing ; sponsoring ; réglementation de la radiodiffusion et des services de communication électronique (TV, télévision sur mobile, sur Internet, vidéo à la demande etc.).

• PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES ET VIE PRIVEE

Relations avec la CNIL ; réglementation spécifique aux communications électroniques (services de géolocalisation, conservation des données de trafic etc.) ; atteinte à la vie privée, diffamation.

• PROPRIETE LITTERAIRE ET ARTISTIQUE, DROITS D'AUTEUR ET DROITS VOISINS

Protection et valorisation des droits d'auteur et droits voisins ; production et coproduction audiovisuelle (cinéma, télévision) et multimédia (jeux vidéos en ligne et off line, cd-roms, etc.) ; réglementation cinématographique ; licences de distribution (télévision, merchandising, distribution vidéo, droits dérivés) ; droits des artistes interprètes, droit du sport ; contentieux de la contrefaçon (saisies en douanes, saisies contrefaçon, procédures devant les juridictions civiles et pénales).

• PROPRIETE INDUSTRIELLE

Conseil et contentieux en matière de marques, de brevets et/ou de dessins et modèles ; transferts de technologie et/ou de know-how ; concurrence déloyale et parasitaire.

UN IMPORTANT RESEAU DE CORRESPONDANTS ETRANGERS

Le Cabinet a tissé un important réseau de correspondants à l'étranger, dans la plupart des pays industrialisés et dans certains pays en voie de développement.

ISO 9001

Le Cabinet a été le premier cabinet d'avocats parisien à être certifié ISO 9001 et ce, dès 1998.

31, avenue Hoche
75008 Paris

Téléphone : 33 (0)1 56 88 30 00
Télécopie : 33 (0)1 56 88 30 01

22, rue Croix-Baragnon
31000 Toulouse

Téléphone : 33 (0)5 62 26 20 79
Télécopie : 33 (0)5 62 26 08 34

www.bersay-associés.com
contact@bersay-associés.com