

21 octobre 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-23.907

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00926

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 octobre 2020

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 926 F-D

Pourvoi n° G 18-23.907

Aides juridictionnelles totales en demande
au profit de MM. G... et L...
Admissions du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation

en date du 16 mai 2019.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 21 OCTOBRE 2020

1°/ M. H... A..., domicilié [...],

2°/ M. F... I..., domicilié [...],

3°/ M. E... N..., domicilié [...],

4°/ M. O... K..., domicilié [...],

5°/ M. T... G..., domicilié [...],

6°/ M. P... Y..., domicilié [...],

7°/ M. J... , domicilié [...],

8°/ M. C... R..., domicilié [...],

9°/ M. X... W... B..., domicilié [...],

10°/ M. S... V..., domicilié [...],

ont formé le pourvoi n° G 18-23.907 contre l'arrêt rendu le 5 avril 2018 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige les opposant à la société Dessosage viande volaille, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation.

La société Dessosage viande volaille a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Les demandeurs au pourvoi principal invoquent, à l'appui de leur recours, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Ricour, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de MM. A..., I... D..., N..., K..., G..., Y..., L..., R..., W... B... et V..., de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Dessosage viande volaille, après débats en l'audience publique du 8 septembre 2020 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Ricour, conseiller rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, et Mme Lavigne, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Angers, 5 avril 2018), MM. A..., Y..., I... D..., N..., K..., G..., L..., R..., W... B... et V... ont été engagés dans le courant de l'année 2011, en qualité d'ouvriers d'abattoir, par la société Desossage Viandes Volailles (la société) qui effectue des prestations de transformation et de conservation de viandes auprès d'entreprises de l'agro-alimentaire. Ils ont été affectés sur le site de la société Ldc à Cavoil.
2. MM. Y..., I... D..., G..., L..., R... et W... B... ont été salariés protégés du 3 avril 2013, date de présentation de leur candidature aux élections de la délégation unique du personnel, au 3 octobre 2013. MM. K... et N... ont bénéficié du statut de salariés protégés à compter du 30 avril 2013, date de proclamation des résultats des élections de la délégation unique du personnel.
3. Par lettre du 29 avril 2013, la société les a informés de leur affectation sur un nouveau site à compter du 17 juin 2013 à la suite de la perte du marché conclu avec la société Ldc. Les salariés ont refusé cette nouvelle affectation.
4. Par lettre du 23 juillet 2013, MM. V... et A... ont été licenciés pour faute grave.
5. Le 21 novembre 2013, MM. Y..., I... D..., G..., L..., R... et W... B... ont été licenciés pour cause réelle et sérieuse, notamment pour impossibilité de les maintenir sur le site et impossibilité de les reclasser.
6. Le 14 février 2014, après autorisation de l'inspection du travail, MM. N... et K..., ont été licenciés pour cause réelle et sérieuse.
7. Le 2 août 2013, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de leur contrat de travail et d'indemnisation de leur licenciement.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal et sur le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

Motivation

8. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le cinquième moyen du pourvoi principal, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

9. MM. N... et K... font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, alors « qu'en vertu des dispositions de l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice ; qu'en déboutant les exposants de leurs demandes quand ils n'ont pas été licenciés pour faute grave, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. La cour d'appel, qui a constaté que les salariés n'avaient pas travaillé pendant la durée de ce préavis pour l'employeur a ainsi légalement justifié sa décision.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

11. MM. A... et V... font grief à l'arrêt de dire justifié leur licenciement pour faute grave, et de les débouter de leurs demandes tendant à voir dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et au paiement d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts, alors :

« 1°/ que nonobstant toute clause contractuelle, l'employeur ne peut imposer au salarié la mise en oeuvre de la clause de mobilité lorsqu'elle s'accompagne d'un passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et/ou d'une modification de tout ou partie de la rémunération du salarié ; que la cour d'appel a retenu que, "s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site" ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de rechercher, comme elle y était invitée, si le changement d'affectation des exposants ne s'accompagnait pas du passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et d'une baisse de la rémunération, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail, et 1134 du code civil ;

2°/ que le refus du salarié n'est pas fautif lorsque la mise en oeuvre de la clause de mobilité porte une atteinte excessive à son droit à une vie personnelle et familiale ; que les salariés ont fait valoir que ce changement d'affectation portait une atteinte excessive à leur vie personnelle et familiale compte tenu de la distance, le premier étant affecté à 221 kms et le second à 170 kms de son domicile, sur un site en pleine campagne éloigné d'une agglomération ; qu'en statuant comme

elle l'a fait, sans rechercher comme elle y était invitée si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte excessive à leur droit à une vie personnelle et familiale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil :

12. Il résulte de ces textes que le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun et que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

13. Pour dire justifié le licenciement pour faute grave de MM. A... et V... et les débouter de leurs demandes tendant à voir dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et au paiement d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages- intérêts, l'arrêt retient que s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés, que le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat et qu'ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site.

14. En statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le changement d'affectation des salariés ne s'accompagnait pas du passage, même partiel, d'un horaire de nuit à un horaire de jour et d'une baisse de la rémunération ni rechercher si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte excessive à leur droit à une vie personnelle et familiale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Moyens

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal pris en sa première branche

Enoncé du moyen

15. MM. Y..., I... D..., Q..., L..., R... et W... B... font grief à l'arrêt de dire justifié leur licenciement et de les débouter de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ou subsidiairement dire leur licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et tendant au paiement de dommages et intérêts, alors « que lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le licenciement ; que les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes en août 2013 pour solliciter, à titre principal, la résiliation judiciaire de leur contrat de travail, avant d'être licenciés en novembre 2013 ; qu'en se prononçant exclusivement sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, quand il lui appartenait en premier lieu de statuer sur le bien-fondé de leurs demandes de résiliation judiciaire, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause, ensemble l'article L. 1231-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause, et l'article L. 1231-1 du code du travail :

16. Il résulte de ces textes que la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement et que le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans certaines conditions.

17. Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée.

18. Pour dire justifié le licenciement de MM. Y..., I... D..., G..., L..., R... et W... B... et les débouter de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, l'arrêt retient que par décision du 14 octobre 2013, l'inspecteur du travail a refusé l'autorisation de licencier les salariés, qu'à la suite de ce refus d'autorisation la société leur a adressé de nouvelles propositions de poste, que les lettres de licenciement en date du 21 novembre 2013 qui fixent les termes du litige retiennent un licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison de l'impossibilité de maintien des salariés sur le site Ldc Cavol de Loué et l'impossibilité d'affectation sur un autre poste compte tenu du refus des salariés d'être affectés sur un autre site, qu'il n'y a là aucune violation du statut des salariés protégés et ce d'autant que les salariés ont refusé leur nouvelle affectation, que le licenciement au demeurant parfaitement justifié n'a été engagé qu'à la fin du statut de salarié protégé, et qu'il n'y a pas non plus de motif économique au licenciement, la société ayant simplement abandonné le motif disciplinaire du licenciement prévu au contrat de travail.

19. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait d'examiner en premier lieu la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail formée par les salariés, et d'apprécier le bien-fondé de l'intégralité des griefs articulés au soutien de celle-ci, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le sixième moyen du pourvoi principal, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

20. Les salariés font grief à l'arrêt de les débouter de leurs demandes au titre de la prime annuelle, alors « qu'il appartient à l'employeur de maintenir tous les éléments de rémunération du salarié protégé aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement ; que la cour d'appel a retenu que les salariés n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand, s'agissant de MM. N... et K..., leur licenciement n'a été autorisé qu'en février 2014 et que l'employeur devait maintenir tous les éléments de rémunération jusqu'à l'autorisation de licenciement intervenue en février 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à la cause. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 2411-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause :

21. Pour débouter MM. N... et K... de leurs demandes au titre de la prime annuelle, l'arrêt retient que les salariés n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date.

22. En statuant ainsi alors que l'employeur devait maintenir tous les éléments de rémunération jusqu'à l'autorisation de licenciement intervenue en février 2014, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

23. Selon ce texte, la portée de la cassation est déterminée par le dispositif de l'arrêt qui la prononce ; elle s'étend également à l'ensemble des dispositions du jugement cassé ayant un lien d'indivisibilité ou de dépendance nécessaire.

24. La cassation prononcée sur les deuxième et troisième moyens entraîne la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif de l'arrêt critiqués par le quatrième moyen, le cinquième pris en sa première branche et le sixième moyen pris en sa deuxième branche, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il :

- dit le licenciement MM. A... et V... justifié et les déboute de leur demande d'indemnité de préavis, de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- dit le licenciement MM. Y..., I... D..., G..., L..., R... et W... B... justifié et les déboute de leur demande de résiliation judiciaire, subsidiairement de nullité du licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- rejette les demandes de rappels de salaires et de congés payés afférents pour la période de juin et juillet 2013 de MM. A..., V..., et rejette les demandes de rappels de salaires et de congés payés afférents de MM. Y..., I... D..., G..., L..., R... et W... B... pour la période d'octobre et novembre 2013,

- déboute de leurs demandes d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents MM. Y..., I... D..., Q..., L..., R..., W... B...,

- déboute de leurs demandes au titre de la prime annuelle MM. A..., V..., Y..., I... D..., G..., L..., R..., W... B..., N... et K...,

l'arrêt rendu le 5 avril 2018, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes ;

Condamne la société Desossage viande volaille aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Desossage viande volaille et la condamne à payer à MM. A..., Y..., I... D..., N..., K..., G..., L..., R..., W... B... et V... la somme globale de 3 500 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 vingt et un octobre deux mille vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. A... et les neuf autres salariés, demandeurs au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION (MM. Y..., I..., Q..., L..., R..., W..., A... et V...)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la clause de mobilité insérée dans les contrats de travail des salariés est licite et en conséquence d'AVOIR débouté MM. Y..., I..., G..., L..., R..., W..., A... et V... de leurs demandes afférentes à la rupture de leur contrat de travail.

AUX MOTIFS QUE sur le fondement des dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail, la mutation d'un salarié en présence d'une clause de mobilité prévue dans le contrat de travail est licite et s'analyse en un changement des conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur ; toutefois la mise en oeuvre de la clause doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise et 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, notamment sans faire bénéficier le salarié d'un délai de prévenance suffisant ; 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 ; par ailleurs, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ; elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; en l'espèce, les contrats de travail comportent tous une clause de mobilité rédigée en ces termes : « la société D.V.V. effectue ses prestations de sous-traitance sur les sites de production de ses clients, et ce dans toute la France () M. W... M... U... pourra être affecté, à compter de sa date d'engagement, sur différents sites de production, selon les exigences des clients et selon ses compétences propres [...] L'affectation sur un site donné n'a donc pas de caractère définitif, elle peut être limitée dans sa durée et être suivie d'une nouvelle affectation, justifiée à nouveau par l'intérêt de l'entreprise qui dépend des besoins de ses clients. Il est bien précisé que la présente clause constitue une condition essentielle et déterminante de l'engagement de M. W... M... U... et qu'en conséquence tout refus que celui-ci pourrait opposer à une quelconque affectation, sans justification légitime, entraînera une rupture immédiate du présent contrat pour faute grave » ; que dans deux arrêts en date du 12 septembre 2017 versés au débat, la cour d'appel d'Angers a déjà considéré, pour d'autres salariés de la Sari D.V.V., que cette clause ainsi libellée est licite puisqu'elle « fait mention d'une zone géographique précise et limitée, dans laquelle la mutation de salariés pourrait intervenir, le libellé laissant

apparaître que l'activité de l'employeur s'étend sur tout le territoire national français, de sorte que la clause de mobilité susvisée permet au salarié de savoir ce à quoi il s'engage » ; il y a donc lieu de considérer que la clause de mobilité insérée dans les contrats de travail de Messieurs Y..., I..., G..., L..., R..., W..., A... et V... est parfaitement licite.

1° ALORS QUE les juges ne peuvent statuer par voie de référence à des causes déjà jugées ; que la cour d'appel a retenu que, dans deux autres arrêts, elle avait déjà jugé la clause de mobilité licite pour d'autres salariés de la même société ; qu'en se déterminant par voie de référence à des causes déjà jugées, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

2° Et ALORS QU'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; que tel n'est pas le cas d'une clause qui mentionne que l'employeur effectue ses prestations sur les sites de production de ses clients, et ce dans toute la France, et que le salarié pourra être affecté sur différents sites de production, sans autre précision concernant l'existence et la localisation des sites ; qu'en considérant en l'espèce que la clause était valable quand elle ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application, ne permettait pas aux salariés de connaître précisément le contenu de leurs obligations quant à l'étendue du secteur géographique sur lequel ils pouvaient être amenés à exercer leurs fonctions et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable en la cause).

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (MM. A... et V...)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de MM. A... et V... pour faute grave justifié, et de les AVOIR déboutés de leurs demandes tendant à voir dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et au paiement d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS QUE la mise en oeuvre de la clause de mobilité est ici justifiée par la perte du marché du client Ldc Cavol à Loué, de sorte que le maintien des salariés au sein de ce site était impossible ; l'employeur a fait, pour certains salariés, plusieurs propositions d'affectation sur d'autres sites qui ont toutes été refusées ; que s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site.

Et AUX MOTIFS QUE la société DVV les a affectés à compter du lundi 17 juin 2013, pour l'un sur le site du client Ronsard à Bignan (56) et l'autre sur le site du client AIM à Viré (14), après la fin du contrat de prestation auprès de la société Ldc Cavol le 13 juin 2013 ; ils ont été licenciés par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 23 juillet 2013 ; la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige retient l'existence d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié au sein de la société en raison du refus de se rendre sur le nouveau site d'affectation, conformément aux dispositions contractuelles, les salariés étant parfaitement informés des conséquences d'un tel refus ; ainsi, le licenciement de Messieurs A... et V... est parfaitement justifié ; il convient de rejeter leur demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et leur demande présentée à titre subsidiaire de licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse ; les dispositions du jugement de première instance ayant condamné la Sari DVV à leur payer des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doivent être infirmées ;

/

enfin, l'indemnité compensatrice de préavis outre l'incidence congés payés, et l'indemnité de licenciement ne sont pas dues en cas de faute grave.

1° ALORS QUE les salariés ayant été licenciés pour faute grave aux motifs qu'ils avaient refusé une affectation malgré la clause de mobilité insérée dans leur contrat de travail, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation portant sur la validité de la clause de mobilité emportera censure de l'arrêt en ce qu'il a considéré que leur licenciement pour faute grave était fondé et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS subsidiairement QUE nonobstant toute clause contractuelle, l'employeur ne peut imposer au salarié la mise en oeuvre de la clause de mobilité lorsqu'elle s'accompagne d'un passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et/ou d'une modification de tout ou partie de la rémunération du salarié ; que la cour d'appel a retenu que, « s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site » ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de rechercher, comme elle y était invitée, si le changement d'affectation des exposants ne s'accompagnait pas du passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et d'une baisse de la rémunération, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail, et 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable en la cause).

3° ALORS QUE le refus du salarié n'est pas fautif lorsque la mise en oeuvre de la clause de mobilité porte une atteinte excessive à son droit à une vie personnelle et familiale ; que les salariés ont fait valoir que ce changement d'affectation portait une atteinte excessive à leur vie personnelle et familiale compte tenu de la distance, le premier étant affecté à 221 kms et le second à 170 kms de son domicile, sur un site en pleine campagne éloigné d'une agglomération ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher comme elle y était invitée si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte excessive à leur droit à une vie personnelle et familiale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable en la cause).

4° Et ALORS QU'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme il lui était demandé, si des postes n'étaient pas disponibles dans des sites de production beaucoup plus proches, qui n'avaient pas été proposés aux salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail, et 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable en la cause).

5° ALORS, à titre encore plus subsidiaire, QU'aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement, ni a fortiori une faute grave ; que la cour d'appel a retenu que « la lettre de licenciement () retient l'existence d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié au sein de la société en raison du refus de se rendre sur le nouveau site d'affectation, conformément aux dispositions contractuelles, les salariés étant parfaitement informés des conséquences d'un tel refus » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-1 du code du travail.

6° ALORS enfin QUE le salarié ne peut être licencié pour faute grave lorsqu'il a légitimement refusé un changement d'affectation sur un site à plus de 150 kms de son domicile, s'accompagnait d'une modification de ses horaires de travail entraînait une baisse de sa rémunération, et bouleversait sa vie personnelle et familiale ; qu'en considérant néanmoins que le licenciement avait valablement été prononcé pour faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9, L. 1235-1 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (MM. Y..., I..., G..., L..., R... et W...)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de MM. Y..., I..., G..., L..., R... et W... justifié et de les AVOIR déboutés de leurs demandes tendant à voir prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur ou subsidiairement dire leur licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et tendant au paiement de dommages et intérêts.

AUX MOTIFS QUE la mise en oeuvre de la clause de mobilité est ici justifiée par la perte du marché du client Ldc Cavol à Loué, de sorte que le maintien des salariés au sein de ce site était impossible ; l'employeur a fait, pour certains salariés, plusieurs propositions d'affectation sur d'autres sites qui ont toutes été refusées ; que s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou

chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site.

Et AUX MOTIFS QUE la société D.V.V. les a affectés à compter du lundi 17 juin 2013 sur les sites du client Vatedis à [...] (M. W... B...), du client Volailles Corico à Montsols (69) (M. R... - M. L... - M. G... - M. I... D...), du client AIM à Viré (14) (M. Y...), après la fin du contrat de prestation auprès de la société Ldc Cavol le 13 juin 2013 ; s'agissant de salariés protégés, la société a sollicité l'autorisation de procéder au licenciement pour faute grave par courrier en date du 29 juillet 2013 adressé à l'inspection du travail ; l'autorisation a été refusée par décision en date du 14 octobre 2013 ; à la suite de ce refus, la société a adressé le 25 octobre 2013 un courrier aux salariés dans lequel elle propose tous les postes déjà cités dans les différents courriers d'affectation sur différents sites, avec en plus un poste sur le site Localys à Languidic (56) ; par courrier en date du 31 octobre 2013, elle a rajouté deux postes sur le site Ldc à Sablé-sur-Sarthe ; les lettres de licenciement en date du 21 novembre 2013 qui fixent les termes du litige retiennent un licenciement pour cause réelle et sérieuse en raison de l'impossibilité de maintien des salariés sur le site Ldc Cavol de Loué et l'impossibilité d'affectation sur un autre poste compte tenu du refus des salariés d'être affectés sur un autre site ; il n'y a là aucune violation du statut des salariés protégés et ce d'autant que les salariés ont refusé leur nouvelle affectation ; le licenciement au demeurant parfaitement justifié n'a été engagé qu'à la fin du statut de salarié protégé ; il n'y a pas non plus de motif économique au licenciement, la société ayant simplement abandonné le motif disciplinaire du licenciement prévu au contrat de travail ; il convient donc de rejeter les demandes de résiliation judiciaire du contrat de travail présentées par Messieurs Y..., I..., G..., L..., R... et W... aux torts de l'employeur et leur demande présentée à titre subsidiaire de licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse, en considérant que les licenciements reposent sur une cause réelle et sérieuse.

sur les demandes tendant à la résiliation des contrats de travail

1° ALORS QUE lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le licenciement ; que les salariés ont saisi le conseil de prud'hommes en août 2013 pour solliciter, à titre principal, la résiliation judiciaire de leur contrat de travail, avant d'être licenciés en novembre 2013 ; qu'en se prononçant exclusivement sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, quand il lui appartenait en premier lieu de statuer sur le bien-fondé de leurs demandes de résiliation judiciaire, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause, ensemble l'article L. 1231-1 du code du travail.

2° ALORS subsidiairement QUE les salariés ayant été licenciés aux motifs qu'ils avaient refusé une affectation malgré la clause de mobilité insérée dans leur contrat de travail, la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation portant sur la validité de la clause de mobilité emportera censure de l'arrêt en ce qu'il a considéré que leur licenciement était fondé et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

3° ALORS plus subsidiairement QUE nonobstant toute clause contractuelle, l'employeur ne peut imposer au salarié la mise en oeuvre de la clause de mobilité lorsqu'elle s'accompagne d'un passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et/ou lorsqu'elle s'accompagne d'une modification de tout ou partie de la rémunération du salarié ; que la cour d'appel a retenu que, « s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site » ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait de rechercher, comme elle y était invitée, si le changement d'affectation des exposants ne s'accompagnait pas du passage même partiel d'un horaire de nuit à un horaire de jour et d'une baisse de la rémunération, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail, et 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable en la cause).

4° ALORS surtout QUE l'employeur ne peut imposer au salarié protégé aucune modification du contrat de travail, ni

changement des conditions de travail et, en cas de refus, doit maintenir les conditions de travail et la rémunération tant que l'autorisation de procéder au licenciement n'a pas été accordée par l'autorité administrative ; que les salariés ont soutenu que, durant la période de protection de six mois suite à leur candidature aux élections en avril 2013, l'employeur, se prévalant de la clause de mobilité, les avait affectés sur des sites éloignés de plus de 150 kms de leur domicile, affectation entraînant une modification de leurs horaires de travail et de leur rémunération et portant atteinte à leur vie personnelle et familiale, tandis que des postes disponibles plus proches ne leur avaient pas été proposés, tout en les privant de rémunération à compter de juin 2013 ; qu'en les déboutant de leurs demandes de résiliation des contrats de travail, sans se prononcer, ainsi qu'elle y était invitée sur ces différents griefs portant atteinte à leur statut protecteur et justifiant le prononcé de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause, ensemble les articles L. 1231-1, L. 2411-7 et L. 2411-10 du code du travail dans leur rédaction applicable en la cause.

subsidiairement, sur les licenciements

5° ALORS QU'une clause du contrat de travail ne peut permettre à l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail ; qu'un changement d'affectation, qui s'accompagne d'une modification même partielle des horaires de nuit en horaire de jour, d'une baisse de rémunération et d'une modification des fonctions, caractérise une modification du contrat de travail ; que la cour d'appel a retenu que « s'agissant de la modification de la rémunération, le contrat de travail prévoit de toute façon que cette rémunération est variable suivant les missions ou chantiers et selon les produits travaillés ; le contrat de travail prévoit également la modification des horaires de travail et précise que ces modifications ne constitueront pas par elles-mêmes une modification substantielle du contrat ; ainsi, la modification de la rémunération et des horaires de travail a été contractuellement admise par les salariés et ne peut justifier leur refus d'affectation sur un autre site » ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable à la cause).

6° ALORS subsidiairement QU'en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, si le changement d'affectation ne s'accompagnait pas d'une modification même partielle des horaires de nuit en horaire de jour, d'une baisse de rémunération et d'une modification des fonctions, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article 1134 du code civil (dans sa rédaction applicable à la cause).

7° Et ALORS QUE la modification du contrat de travail pour un motif non inhérents au salarié est de nature économique et le licenciement prononcé au motif que le salarié l'a refusée constitue un licenciement pour motif économique ; qu'en jugeant que les licenciements n'étaient pas intervenus pour une cause économique quand les modifications refusées reposaient sur un motif non inhérent aux salariés – la perte du marché LDC –, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-6 et L. 1233-3 du code du travail dans leur rédaction applicable à la cause.

8° ALORS encore QU'en considérant que les licenciements étaient fondés sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur avait respecté le délai de réflexion d'un mois institué par l'article L. 1222-6 du code du travail et consulté les représentants du personnel, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1222-6, L. 1233-8, L. 1233-28, L. 1235-1 du code du travail (dans leur rédaction applicable en la cause).

9° Et ALORS, à titre encore plus subsidiaire, QUE le salarié est fondé à refuser une affectation emportant modification des horaires de travail, de la rémunération et des fonctions et portant une atteinte disproportionnée à sa vie familiale et personnelle ; qu'en considérant que le licenciement était fondé, sans rechercher si les affectations des exposants ne s'accompagnaient pas d'une modification des horaires de travail affectant leur vie familiale et personnelle, leur rémunération et leurs fonctions, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1221-1, L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1235-3 du code du travail .

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION (MM. A..., V... Y..., I..., G..., L..., R... et W...)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté les demandes de rappels de salaires et les congés payés afférents pour la période de juin et juillet 2013 pour Messieurs A... et V..., et la période d'octobre et novembre 2013 pour

Messieurs Y..., I..., G..., L..., R... et W....

AUX MOTIFS QUE sur la période considérée, Messieurs A... et V... ont refusé d'exécuter leurs prestations de travail sur leur nouveau site d'affectation ; par conséquent, l'employeur était parfaitement fondé à ne pas verser le salaire correspondant pour les mois de juin et juillet 2013.

Et AUX MOTIFS QUE sur la période considérée, Messieurs Y..., I..., G..., L..., R... et W... ont refusé d'exécuter leurs prestations de travail sur leur nouveau site d'affectation après avoir perdu leur statut de salarié protégé ; par conséquent, l'employeur était parfaitement fondé à ne pas verser le salaire correspondant pour les mois d'octobre et novembre 2013.

1° ALORS QUE l'employeur, qui a fait obstacle à l'exécution sa prestation de travail par le salarié en l'affectant sur un site et à un poste emportant modification du contrat de travail est tenu de régler les salaires jusqu'au prononcé du licenciement ; que la cour d'appel a rejeté les demandes des salariés aux motifs qu'ils avaient refusé d'exécuter leurs prestations de travail ; que la cassation à intervenir sur les deuxième et troisième moyens de cassation relatifs à la rupture du contrat de travail emportera censure de l'arrêt en ses dispositions relatives aux rappels de salaires et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ALORS QUE le salarié, qui est resté à la disposition de l'employeur mais a été privé de la possibilité d'effectuer sa prestation de travail en raison de la suppression de son poste, est en droit d'obtenir le paiement des salaires jusqu'au prononcé du licenciement ; qu'en déboutant les salariés de leurs demande aux motifs qu'ils avaient refusé d'exécuter leurs prestations de travail, quand ceux-ci n'avaient pas refusé d'exécuter leurs prestations mais avaient été privés de la possibilité de le faire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil (dans ses dispositions applicables à la cause).

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION (MM. Y..., I..., G..., L..., R..., W..., N... et K...)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté MM. Y..., I..., G..., L..., R..., W..., N... et K... de leurs demandes d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents.

AUX MOTIFS QUE s'agissant de MM Y..., I..., G..., L..., R... et W... : les lettres de licenciement ont prévu un préavis de deux mois pour chaque salarié ; l'employeur n'a donc pas dispensé les salariés d'effectuer ce préavis et les salariés n'ont pas sollicité une dispense de préavis ; or, il est constant qu'ils n'ont pas travaillé pendant la durée de ce préavis pour la société DVV ; par conséquent, ils n'ont droit à aucune indemnité de préavis.

Et AUX MOTIFS QUE sur les conséquences financières du licenciement de Messieurs N... et K... : l'indemnité compensatrice de préavis outre l'incidence congés payés ne sont pas dues ; les lettres de licenciement ont prévu un préavis de deux mois pour chaque salarié ; l'employeur n'a donc pas dispensé les salariés d'effectuer ce préavis et les salariés n'ont pas sollicité une dispense de préavis ; or, il est constant qu'ils n'ont pas travaillé pendant la durée de ce préavis pour la société DVV ; par conséquent, ils n'ont droit à aucune indemnité de préavis.

1° ALORS QUE les salariés ne peuvent être privés du paiement de l'indemnité compensatrice de préavis qu'ils n'ont pu exécuter en raison de la modification de leur contrat de travail ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le troisième moyen de cassation emportera censure de l'arrêt en ce qu'il a rejeté les demandes de MM. Y..., I..., G..., L..., R... et W... tendant au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

2° ET ALORS en tout état de cause QUE, en vertu des dispositions de l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute, grave, à une indemnité compensatrice ; qu'en déboutant les exposants de leurs demandes quand ils n'ont pas été licenciés pour faute grave, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION (tous les exposants)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté les salariés de leurs demandes au titre de la prime annuelle.

AUX MOTIFS QUE l'article 74 bis de la convention collective applicable dispose que : « Il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé. Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. A concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation légale) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination, existant déjà sur le plan de l'établissement ou réintégrées dans les salaires au cours des deux années précédant l'application de la présente mesure ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement. Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates de versement, sont fixées en accord avec les délégués syndicaux, les représentants du personnel ou avec ces derniers seulement dans les établissements où n'existerait pas de délégués syndicaux. En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la fraction de prime qui lui est, acquise à la date de cessation d'effet du contrat. Cette allocation annuelle est égale à 100 % du salaire de base correspondant au coefficient du salarié dans la grille des salaires de l'entreprise » ; qu'en l'espèce, les salariés sollicitent le paiement de l'intégralité de la prime annuelle dès la première année d'ancienneté ; la société répond que par avenant au contrat de travail, chacun des salariés a accepté que cette prime annuelle soit versée chaque mois à compter du 13e mois de travail ; elle indique pour la période de référence de juillet 2012 à juin 2013, la prime a été versée, puis pour la période de référence de juillet 2013 jusqu'à la date du licenciement ; qu'il résulte de l'article précité que : - la prime annuelle est versée pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté ; elle est donc versée à compter de la première année d'ancienneté, sauf à lui reconnaître un caractère rétroactif qui n'est pas prévu dans la convention collective ; - cette prime est égale à 100 % du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ; - elle est calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée, ce qui signifie que les heures d'absence doivent être retranchées de la base de calcul de la prime ; que l'examen des bulletins de salaire de chaque salarié laisse apparaître des éléments d'information suivants : Messieurs G..., W... M... U..., I... D..., R..., N..., K... et A... ont commencé à percevoir la prime annuelle à compter du mois de juin 2012 tous les mois en fonction du nombre d'heures réalisées jusqu'en juin 2013 ; Messieurs Y..., L... et V... ont commencé à percevoir la prime annuelle à compter de juillet 2012 tous les mois en fonction du nombre d'heures réalisées jusqu'en juin 2013 ; par conséquent, il convient de constater que les salariés ont été parfaitement remplis de leurs droits ; n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date.

1° ALORS QU'en application de l'article 74 bis de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles, il est institué dans chaque établissement, pour les salariés comptant au moins un an d'ancienneté, une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement, son montant étant égal à 100 pour 100 du salaire minimum garanti de la catégorie de l'intéressé ; que la cour d'appel a retenu que les salariés avaient été remplis de leurs droits aux motifs qu'ils ont commencé à percevoir la prime annuelle à compter du mois de juin 2012 (et à compter de juillet 2012 pour Messieurs Y..., L... et V...) tous les mois en fonction du nombre d'heures réalisées jusqu'en juin 2013 ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand il était constant et non contesté que les salariés avaient été engagés entre juin et juillet 2011, ce dont il résultait qu'ils auraient dû percevoir une première prime à la date anniversaire entre juin et juillet 2012, puis une deuxième à la date anniversaire entre juin et juillet 2013, outre une somme calculée au prorata jusqu'à la fin de la relation contractuelle, alors qu'ils n'avaient perçu reçu qu'un 10ème de salaire par mois à compter de juillet 2012, la cour d'appel a violé l'article 74 bis de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles.

2° ALORS QUE d'une part, les salariés ont soutenu que l'employeur les avait privés de travail à compter de juin 2013 et que, d'autre part, l'employeur ne peut se prévaloir de cette situation pour priver les salariés du paiement de la prime ; que la cour d'appel a retenu que « n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date » ; que dès lors, la cassation à intervenir sur le

deuxième moyen [MM. A... et V...] et sur le troisième moyen de cassation [MM. Y..., I..., G..., L..., R... et W...] emportera censure par voie de conséquence de l'arrêt en ses dispositions concernant les primes annuelles et ce, en application de l'article 624 du code de procédure civile.

3° ALORS, en outre, QU'il appartient à l'employeur de maintenir tous les éléments de rémunération du salarié protégé aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement ; que la cour d'appel a retenu que les salariés n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand, s'agissant de Messieurs N... et K..., leur licenciement n'a été autorisé qu'en février 2014 et que l'employeur devait maintenir tous les éléments de rémunération jusqu'à l'autorisation de licenciement intervenue en février 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 2411-1 du code du travail (dans sa rédaction applicable à la cause).

4° Et ALORS, en outre, QU'il appartient à l'employeur de maintenir tous les éléments de rémunération du salarié protégé aussi longtemps que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement et jusqu'à la fin de la période de protection ; que la cour d'appel a retenu que les salariés n'ayant pas assuré un travail effectif pour la société à compter du 17 juin 2013, ils ne pouvaient prétendre au paiement de la prime annuelle après cette date ; qu'en statuant comme elle l'a fait, quand, s'agissant de Messieurs MM. Y..., I..., G..., L..., R... et W..., l'autorisation de procéder à leur licenciement a été refusée en octobre 2013 et qu'en leur qualité de candidats aux élections, ils bénéficiaient de la protection jusqu'au 3 octobre 2013, ce dont il résultait que l'employeur devait maintenir tous les éléments de rémunération jusqu'à la fin de leur période de protection, le 3 octobre 2013, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-7 et L. 2411-10 du code du travail (dans leur rédaction applicable à la cause). Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Dessosage viande volaille, demanderesse au pourvoi incident

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté la société DVV de sa demande tendant au remboursement, par Messieurs A..., V..., Y..., I..., G..., L..., R..., W... et K..., des frais de déplacement indûment perçus par ceux-ci au cours de l'exécution du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QUE « Sur les frais de déplacement, les contrats de travail prévoyaient le remboursement des frais kilométriques exposés par les salariés et la remise à l'employeur de justificatifs pour permettre le versement des indemnités. Il était également prévu qu'en cas de covoiturage, le salarié devait en informer l'employeur ; que M. N... a perçu les indemnités kilométriques à compter de novembre 2012 et jusqu'en mai 2013. M. K... a perçu des indemnités kilométriques à compter de décembre 2012 et jusqu'en juin 2013. M. A... a perçu des indemnités kilométriques à compter de mars 2012 jusqu'en mai 2013. M. R... a perçu des indemnités kilométriques à compter de septembre 2012 et jusqu'en mai 2013. M. L... a perçu des indemnités kilométriques à compter d'août 2011 et jusqu'en avril 2013. M. I... D... a perçu des indemnités kilométriques à compter de juin 2011 et jusqu'au mois de mai 2013. M. Y... a perçu des indemnités kilométriques à compter de septembre 2012 et jusqu'en mai 2013. M. W... a perçu des indemnités kilométriques à compter de septembre 2012 et jusqu'en mai 2013. M. G... a perçu des indemnités kilométriques à compter de décembre 2012 et jusqu'en mai 2013 ; que la société soutient que les salariés ont abusivement obtenu le remboursement d'indemnités kilométriques alors que certains ne sont pas titulaires du permis de conduire ou ont eu recours au covoiturage pour se rendre sur le site de Ldc Cavol à Loué ; qu'en premier lieu, il n'est nullement démontré que les indemnités kilométriques versées aux salariés l'étaient en réalité au titre de compléments de salaire échappant aux charges sociales et il n'y a aucun engagement contractuel de l'employeur à verser un salaire net de 1700 euros puisque la rémunération dépend du nombre de pièces effectuées par le salarié ; qu'en deuxième lieu, les contrats de travail ne prévoyaient la fourniture obligatoire à l'employeur que d'une copie de la carte vitale ou de la carte d'assuré social, une copie de la carte grise du véhicule, un justificatif de domicile et le relevé de tonnage mensuel signé. Les salariés n'avaient donc pas à produire un permis de conduire. Le fait que certains salariés ne produisent pas au débat de permis de conduire est sans rapport avec l'existence de frais de déplacement qu'ils auraient réellement exposés avec leur véhicule personnel ; qu'en quatrième lieu, les attestations produites par l'employeur ne font état que de l'existence au sein de la société d'une pratique de covoiturage entre les salariés sans précision de l'identité des salariés ; qu'en cinquième lieu, seul le cas de M. N... révèle objectivement une anomalie - dans la production des documents fournis pour justifier des frais de déplacement puisque la carte grise est celle du véhicule de M. G.... Ce dernier a même reconnu devant le conseil de prud'hommes ne pas être titulaire du permis de conduire ; qu'en dernier lieu, les demandes des salariés au titre des

frais de déplacement présentent des incohérences, outre le fait qu'elles ne sont pas justifiées par la réalité des jours de présence dans la société. A titre d'exemple, les calculs effectués à partir du barème fiscal révèlent que M. A... pourrait théoriquement avoir droit à 984 euros par mois de frais de déplacement compte tenu de son éloignement géographique, alors que ce salarié ne réclame des frais de déplacement qu'à hauteur de 280 euros par mois. M. L... effectuant théoriquement le même nombre de kilomètres par jour réclame lui 332 euros de frais de déplacement par mois. Par ailleurs, il convient de relever que M. A..., M. G..., M. L... et M. W... habitaient tous les quatre à Angers et que M. R..., M. I..., M. Y... habitaient Le Mans. Compte tenu des distances entre leurs domiciles respectifs et le site de Loué (174 kms aller-retour pour les uns et 58 kms aller-retour pour les autres), il est manifeste que la pratique du covoiturage a existé entre ces salariés, ce qui explique d'ailleurs les fluctuations des sommes remboursées au titre des frais de déplacement d'un mois sur l'autre, ainsi que l'existence de régularisations compte tenu des frais déclarés par les salariés ; que par conséquent, il convient de rejeter les demandes d'indemnités kilométriques supplémentaires présentées par les salariés, ces demandes n'apparaissant pas justifiées. Il convient par ailleurs de considérer que les frais kilométriques versés à M. N... n'étaient pas dus. Ce dernier est donc condamné à verser à la société la somme de 1562,97 euros. C'est donc à bon droit que par compensation, la Sarl D.V.V. a retenu la somme de 1336,72 euros sur le salaire du mois de novembre 2013 et celle de 226,25 euros sur le salaire de décembre 2013. Le jugement du conseil de prud'hommes doit être infirmé sur ces points ; qu'il convient également de rejeter la demande de condamnation de Messieurs Y..., I..., G..., L..., R..., W... B..., K..., V... et A... présentée par la société au remboursement des indemnités pour frais kilométriques indûment perçus » ;

ALORS QUE la cour d'appel a constaté que le remboursement des frais de déplacement sur la base d'un barème kilométrique était conditionné à la justification, par les salariés concernés, de l'engagement réel desdits frais, et exclu, notamment, en cas de covoiturage ; qu'elle a constaté également que les justificatifs produits par les salariés en ce qui concerne la réalité des frais de déplacement qu'ils avaient engagés n'étaient pas probants, pour en déduire que leurs demandes de rappels de salaires devaient être rejetées ; qu'en déboutant néanmoins la société DVV de ses demandes de restitution des remboursements de frais indûment perçus, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait non seulement que leurs demandes de rappels de remboursement de frais étaient infondées mais encore, que les remboursements effectivement perçus étaient indus ; qu'elle a violé, ainsi, l'article L. 1221-1 du Code du travail, ensemble les articles 1134, 1235 et 1376 du Code civil dans leur rédaction applicable à la cause ;

QU'À TOUT LE MOINS, en ne recherchant pas, comme elle y était invitée, s'il ne résultait pas des incohérences des justificatifs des frais prétendument engagés par les salariés, que les sommes perçues au cours de l'exécution du contrat étaient aussi injustifiées que les compléments qu'ils réclamaient, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail, 1134, 1235 et 1376 du code civil, dans leur rédaction applicable en la cause.

Décision **attaquée**

Cour d'appel d'angers
5 avril 2018 (n°15/02600)

Textes **appliqués**

Article L. 2411-1 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause.

Article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause,.

Article L. 1231-1 du code du travail.

Article 624 du code de procédure civile.

Articles L. 1121-1, L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 21-10-2020
- Cour d'appel d'Angers 05-04-2018