

N° 450849
Mme A... B...

4^{ème} chambre jugeant seule
Séance du 12 juillet 2022
Décision du 10 octobre 2022

M. Raphaël Chambon, rapporteur public
CONCLUSIONS

Mme A... B... a été recrutée en 1991 par la Société Générale au poste d'« organisateur conseil confirmé », au sein du service « gestion et organisation des ressources humaines ». Sa mission était alors de participer à ou de mener des études d'organisation visant à améliorer la productivité, la rentabilité et l'efficacité des entités du siège ou des agences. A compter de 1993 et jusqu'en juin 2019, elle a occupé divers mandats syndicaux, dont celui de secrétaire du comité d'établissement des services centraux à temps complet.

A l'issue de ce dernier mandat à temps complet, le 1^{er} juillet 2013, la Société Générale lui a proposé le poste de chargée d'études sur la transition numérique, et plus particulièrement la réalisation d'une mission de 4 mois, avec possibilité de prolongation selon les besoins de l'entreprise, sur la « confiance et identité numérique », au sein du service « processus et systèmes d'information », appartenant à la direction des ressources groupe (direction ayant succédé à celle où elle était en poste avant ses mandats).

Mme B... a refusé cette proposition en mai 2014, considérant qu'il s'agissait d'une modification de son contrat de travail qu'elle n'était pas tenue d'accepter. Entre juin et novembre 2014, la Société Générale a demandé plusieurs fois à Mme B... de commencer la mission confiée, ce qu'elle n'a pas fait. Aucun autre poste ne lui a été proposé.

En décembre 2014, la société a demandé à l'inspecteur du travail l'autorisation de la licencier, mais celui-ci a rejeté sa demande, aux motifs que les faits reprochés à la salariée ne constituaient pas une faute et que le lien avec le mandat était caractérisé.

Par un jugement du 7 juin 2018, le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a rejeté le recours de la société contre cette décision, au double motif de l'absence de faute, le poste proposé n'étant pas en adéquation avec ses compétences, et d'un lien avec l'exercice de mandats syndicaux.

Sur appel de la société, par un arrêt du 19 janvier 2021, la cour administrative d'appel de Versailles a annulé le jugement du TA et la décision de l'IT, au motif que la mission ne constituait qu'une modification des conditions de travail de Mme B... et que son refus constituait une faute d'une gravité suffisante de nature à justifier son licenciement, et en estimant que le lien avec le mandat n'était pas établi.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Mme B... forme un pourvoi contre cet arrêt et nous pensons que vous devrez y faire droit.

Rappelons que si la modification du contrat de travail est subordonnée à l'accord du salarié dont le refus ne peut justifier le licenciement, le refus opposé par un salarié protégé à un changement de ses conditions de travail décidé par son employeur en vertu, soit des obligations souscrites dans le contrat de travail, soit de son pouvoir de direction, constitue, en principe, une faute. L'employeur, s'il ne peut directement imposer au salarié le changement, doit, sauf à y renoncer, saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement. Dans ce cas, l'autorité administrative doit, après s'être assurée que la mesure envisagée ne constitue pas une modification du contrat de travail de l'intéressé, apprécier si le refus du salarié constitue une faute d'une gravité suffisante pour justifier l'autorisation sollicitée, compte tenu de la nature du changement envisagé, de ses modalités de mise en œuvre et de ses effets, tant au regard de la situation personnelle du salarié, que des conditions d'exercice de son mandat (4/5 SSR, 7 décembre 2009, *Société Autogrill Côte France*, n° 301563, aux Tables).

La ligne de partage entre modification du contrat de travail et modification des conditions de travail se fait au regard des modifications des éléments essentiels du contrat de travail : la loi n'énumère pas les éléments essentiels du contrat de travail, mais il ressort de la jurisprudence que comptent parmi ces éléments la rémunération, la qualification, la nature des fonctions, l'employeur, le secteur géographique d'exécution du contrat de travail, qui constituent des éléments contractuels « par nature ».

Relève donc d'une modification du contrat de travail un changement des attributions du salarié, qui se voit confier des tâches qui ne relèvent pas de son emploi ou qui affectent la nature même de ses fonctions (par ex. pour une assistante chargée de dossiers à qui il est confiée une tâche d'accueil : Soc., 8 octobre 2003, n° 01-44.772 ; de même pour un chef de projet au sein de la direction des ressources humaines à qui il est proposé d'occuper le poste de chef de projet livraison à domicile et développements nouveaux puis celui de manager de région alimentaire, ces fonctions différentes de celles initialement occupées se traduisant par une nouvelle organisation et un nouveau rattachement hiérarchique : Soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.356).

A l'inverse, la Cour de cassation juge que le salarié peut se voir imposer une tâche différente de celle effectuée antérieurement si elle correspond à sa qualification (par exemple effectuer le ménage des parties communes d'un immeuble pour une salariée qui était affectée au ménage des appartements des copropriétaires : Soc., 24 avril 2001, n° 98-44.873, Bulletin civil 2001, V, n° 128 ; pour une salariée chargée de la cueillette des citrons affectée à l'engrainage de bananes : Soc., 10 mai 1999, n° 96-45.673, Bulletin civil 1999, V, n° 199 ; ou encore l'affectation d'une acheteuse au rayon collants au poste d'acheteuse confection homme, ces nouvelles fonctions n'entraînant pas un changement de la nature du travail par rapport aux précédentes (Soc., 29 avril 2009, n° 08-40.130).

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Vous laissez aux juges du fond le soin d'apprécier souverainement si le changement proposé par l'employeur constitue une modification du contrat de travail ou un simple changement des conditions de travail (4/5 SSR, 14 novembre 2008, C..., n° 306226, aux Tables).

En l'espèce l'appréciation portée par la cour nous semble très contestable.

La mission confiée à Mme B... relève du même champ « métier » que son ancien poste, à savoir mener une étude, mobilisant des compétences évidemment communes (étude, analyse et rédaction de rapport). Toutefois, il nous semble ressortir assez clairement des pièces du dossier que tant les compétences mobilisées que la nature même de la mission sont très éloignées : alors que Mme B... faisait de l'accompagnement en organisation, la mission qui devait lui être confiée portait sur « l'identité et la confiance numérique », avec un rattachement au service des systèmes d'information.

L'identité numérique, pour les banques, correspond à l'identification en ligne des clients et vise à la sécurisation de cette identification ainsi que des transactions réalisées sur Internet. Il s'agit d'un sujet crucial pour les banques, dans un contexte de dématérialisation des services, de concurrence exacerbée avec l'arrivée de banques n'opérant qu'en ligne et de développement du partage des données. C'est donc un sujet extrêmement éloigné de l'optimisation de l'organisation des services de l'entreprise.

En outre, si la CAA a estimé que l'étude proposée n'impliquait pas de connaissances informatiques spécifiques, il était toutefois prévu le recours à un cabinet externe pour les volets techniques de cette mission, ce qui tend à montrer qu'elle était susceptible de porter sur de tels aspects techniques.

Si vous hésitez néanmoins à censurer l'arrêt de la cour pour avoir dénaturé les pièces du dossier sur ce point en considérant que l'appréciation qu'elle a portée n'est pas à ce point gravement erronée que la dénaturation soit caractérisée, vous pourriez alors le censurer pour avoir inexactement qualifié les faits.

En effet, à supposer que le nouveau poste proposé à Mme B... constituât un simple changement de ses conditions de travail, il nous paraît que plusieurs éléments plaident pour considérer que le refus de ce changement, certes fautif, ne constituait pas une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement : l'ancienneté de la salariée, l'absence de tout antécédent disciplinaire, le changement important dans la tâche confiée, qui impliquait pour l'intéressée de découvrir un tout nouveau domaine d'intervention, le caractère temporaire de la mission proposée ou encore la circonstance que la Société générale ne lui a proposé qu'un seul poste alors qu'il paraît plus que probable que dans une société employant plus de 40 000 salariés en France un autre poste plus semblable à celui qu'elle occupait avant d'être permanente syndicale pouvait être envisagé.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Vous annulerez donc l'arrêt attaqué, sans qu'il soit besoin de vous prononcer sur les autres moyens du pourvoi, étant toutefois précisé que l'appréciation portée par la cour sur l'existence d'un lien du licenciement avec le mandat nous semble également sujette à caution.

Vous pourrez renvoyer l'affaire à la CAA de Versailles, mettre à la charge de la Société Générale une somme de 3 000 euros à verser à Mme B... au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et rejeter les conclusions présentées par la Société Générale au même titre.

Tel est le sens de nos conclusions.

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.