

**COUR DE CASSATION**  
Ch. soc. , 7 mars 2007

Pourvoi n° 06-40386  
Président : Mme MAZARS

Au nom du peuple français,

La Cour de cassation, chambre sociale, a rendu l'arrêt suivant:

Attendu que Mme X... a été engagée à compter du 3 mars 1997 par la société Servant Soft qui commercialisait des logiciels, en qualité d'hôtesse standardiste pour devenir ensuite téléprospectrice à compter de mai 1997 puis assistante commerciale à compter du 1er janvier 1999 ; que la convention collective applicable était celle des bureaux d'études techniques-cabinets d'ingénieurs-conseils dite Syntec ;

que son contrat de travail a été transféré en application de l'article L. 122-12 du code du travail à la société Cegid à compter du 1er janvier 2000 ; que la salariée a été licenciée pour faute le 3 avril 2003 pour avoir refusé la prolongation de son affectation temporaire partielle à un poste de standardiste hôtesse d'accueil décidée par l'employeur jusqu'au 30 juin 2003 ; que contestant la régularité de son licenciement et estimant avoir été victime de harcèlement moral, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que la société Cegid fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 17 novembre 2005) d'avoir dit que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée en conséquence à lui payer la somme de 20 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1) que si un salarié est toujours en droit de refuser une modification de son contrat de travail, le motif de la modification peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans l'hypothèse où l'employeur décide de licencier le salarié qui refuse la modification proposée ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si la nécessité de procéder à la modification du contrat de travail était justifiée ; qu'en se bornant à énoncer que le refus de la salariée, dépourvu de tout caractère fautif, ne pouvait justifier son licenciement, sans toutefois rechercher si la nécessité de procéder à la modification du contrat de travail était justifiée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du code du travail ;

2) qu'elle faisait valoir qu'"au cas particulier, le souci de l'entreprise d'éviter un recrutement pour ces quelques heures, sachant que le potentiel des ressources humaines comme le niveau d'activité du SAT le permettait est pour le moins légitime et s'inscrit dans le cadre d'une gestion courante et normale des emplois" ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen péremptoire de nature à justifier la nécessité et la légitimité de la modification, la cour d'appel a privé sa décision de motif en violation de l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Mais attendu qu'en application de l'article 8 de la convention collective des bureaux d'études techniques-cabinets d'ingénieurs conseils dite Syntec, la décision de l'employeur d'affecter temporairement un salarié à la suite de circonstances particulières résultant de la situation de travail dans l'entreprise à une fonction inférieure à la sienne sans diminution de sa classification et de ses appointements mais pour une durée supérieure à six mois constitue une modification du contrat de travail qui, si elle n'est pas acceptée par l'intéressé, équivaut à un licenciement du fait de l'employeur ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté, d'une part, que Mme X... justifiait par les pièces versées aux débats, qu'après avoir été engagée en tant que standardiste au coefficient 240, elle avait exercé des fonctions d'assistante, exécutant des tâches tant administratives que commerciales et avait vu son coefficient porté à 310, d'autre part, qu'elle avait assumé les fonctions de standardiste au standard général durant plus de six mois du 8 juillet 2002 au 31 janvier 2003 qui étaient indiscutablement inférieures aux siennes, a pu en déduire que la décision de l'employeur de prolonger son affectation jusqu'en juin 2003 constituait une modification du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident;  
Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;  
Vu l'article 700 du nouveau code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;  
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille sept.