



CONTRAT DE TRAVAIL ET CLAUSE DE MOBILITÉ

Les clauses de mobilité aujourd'hui, retiennent l'attention des juristes du travail. Le pouvoir conféré par ces clauses à l'un des contractants, en raison des abus qu'il est susceptible de générer, oblige à un contrôle approfondi, qui ne peut se réduire à un jugement de conformité avec la clause contractuelle qui, lorsqu'elle se contente de conférer à l'un des contractants une prérogative contractuelle, laisse une grande marge de manœuvre à la partie forte, en l'occurrence l'employeur.

La clause de mobilité est une clause du contrat de travail par laquelle un salarié accepte, à l'avance, une modification de son lieu de travail. Le moment venu, il doit en principe s'y plier sous peine d'être licencié.

L'employeur n'a pas à respecter la procédure de modification du contrat de travail pour changer le lieu de travail du salarié puisque celui-ci y a déjà consenti.

La clause de mobilité se distingue de celle prévoyant des déplacements rendus nécessaires par les fonctions exercées par le salarié. Une clause de "déplacements peut être inscrite dans un contrat de travail même si une autre définit, par ailleurs, le lieu de travail" (Cass. soc. 22 janvier 2003, n° 00-42637).

► Vérifier sa convention collective

Le salarié doit, avant de signer une clause de mobilité, vérifier la convention collective dont dépend son entreprise. Si cette convention prévoit que la modification du lieu de travail est subordonnée à l'accord du salarié, aucune clause de mobilité n'est possible car elle lui serait moins favorable que les dispositions conventionnelles (Cass. soc. 4 février 2003, n° 01-40384).

► Dès l'embauche ou en cours de contrat

La clause de mobilité peut être insérée dans le contrat de travail dès sa signature. Elle peut également l'être après, sous réserve de recueillir l'accord préalable du salarié. En effet, l'insertion d'une telle clause modifie le contrat de travail (Cass. soc. 24 novembre 1999, n° 97-45202).

► Définir le cadre géographique

La clause de mobilité doit être rédigée avec la plus grande précision quant à son étendue géographique. Le salarié ne pourra être muté que dans le cadre géographique ainsi défini. Si l'employeur veut qu'un salarié puisse être muté dans des établissements ouverts après la signature de la clause de mobilité, il doit l'indiquer de façon explicite. À défaut, la clause ne vaut que pour les établissements qui étaient ouverts à cette date (Cass. soc. 12 mai 2004, n° 02-42018).

► Définir précisément l'étendue géographique de la mobilité

Une clause de mobilité doit définir "précisément" sa zone géographique d'application (Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-45846). L'objectif est que le salarié puisse déterminer les différents lieux de travail où il pourrait être muté. Faute

d'une telle précision, la clause est nulle et donc inefficace (Cass. soc. 19 mai 2004, n° 02-43252).

► Modifier la zone géographique

L'employeur ne peut pas se réserver la possibilité d'étendre unilatéralement l'étendue géographique de la clause de mobilité. Par exemple, une clause précisant qu'elle pourra "être étendue en cas d'extension d'activité" n'est pas valable (Cass. soc. 7 juin 2006, n° 04-45846). Pour ce faire, l'employeur devra d'abord obtenir l'accord du salarié car il modifie son contrat de travail.

► La rupture du contrat de travail

Une clause de mobilité ne peut pas prévoir que tout refus du salarié de la respecter entraîne la rupture de son contrat de travail. Si tel est le cas, la clause est nulle (Cass. soc. 19 mai 2004, n° 02-43252).

► Changer le lieu de travail mais pas l'employeur

L'accord préalable du salarié est indispensable s'il est transféré d'un employeur à un autre sans que la situation juridique de l'entreprise ne soit modifiée (Cass. soc. 10 octobre 2006, n° 04-46134). Une clause de mobilité ne permet pas d'anticiper cet accord.

La clause par laquelle un salarié accepte par avance toute mutation dans une autre société est nulle quand bien même cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale que son employeur (Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 07-44200).

À noter : Dans le cas, par exemple, d'une fusion entre deux sociétés, la règle est différente : les contrats de travail sont transférés automatiquement au nouvel employeur si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail sont remplies. L'accord préalable des salariés n'est en effet pas requis en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur (c. trav. art. L. 1224-1).



► Prévenir le salarié

L'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant avant d'appliquer une clause de mobilité, même si celle-ci est silencieuse sur ce point. À défaut, il abuse de son droit et le salarié peut refuser sa mutation (Cass. soc. 18 septembre 2002, n° 99-46136). En pratique, il est bon d'inscrire ce délai de prévenance dans la clause. Le cas échéant, il convient d'appliquer celui prévu par la convention collective.

► Demander son accord si le salarié est protégé (élu du CE, etc.)

L'employeur doit, **avant** de mettre en œuvre la clause de mobilité inscrite dans le contrat de travail d'un salarié protégé (ex. : un délégué du personnel), solliciter son accord préalable (Cass. soc. 28 janvier 1988, n° 85-43400). En effet, contrairement aux autres salariés, aucun changement de ses conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé.

► Appliquer la clause de bonne foi

Quand l'employeur applique de bonne foi une clause de mobilité valable, il peut licencier le salarié qui refuse sa mutation. Tel était le cas pour un employeur qui avait muté un salarié pour répondre à l'augmentation de la charge de travail de l'établissement auquel il avait décidé de l'affecter (Cass. soc. 23 juin 2010, n° 08-42972). À l'inverse, si le salarié prouve que l'employeur a appliqué la clause de mobilité pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle, son refus de la mutation n'est pas jugé fautif (Cass. soc. 23 février 2005, n° 03-42018).

► Respecter la vie personnelle et familiale

Un salarié pourrait légitimement refuser d'appliquer une clause de mobilité si sa mise en œuvre devait porter une atteinte disproportionnée et injustifiée à son droit à une vie personnelle et familiale.

Exemples :

- mutation d'une salariée d'un site à un autre alors qu'elle était veuve et élevait seule deux jeunes enfants (Cass. soc. 13 janvier 2009, n° 06-45562) ;
- refus par un inspecteur d'assurance en dépit de la clause figurant dans son contrat, de sa mutation de Paris à Compiègne car après son divorce, il s'était installé dans la Somme pour offrir de meilleures conditions d'accueil à ses enfants (Cass. soc. 23 mars 2011 n°09-69127).

► Muter un salarié à titre de sanction disciplinaire

Si l'employeur décide de muter un salarié pour le sanctionner, la clause de mobilité prévue au contrat ne suffit pas à elle seule (ex. : un salarié a été muté parce qu'on lui reprochait des "manœuvres et des accusations mensongères de harcèlement orchestrées pour installer une ambiance malsaine"). La faute du salarié doit être réelle et la sanction proportionnée à la gravité de la faute (Cass. soc. 15 janvier 2002, n° 99-45979). De plus, l'employeur doit suivre la procédure disciplinaire (Cass. soc. 26 novembre 2008, n° 07-43780 ; Cass. soc. 16 septembre 2009, n° 07-45725).

► Une clause de mobilité n'autorise pas tous les changements

L'employeur ne doit pas se tromper d'objectif. En effet, la clause de mobilité autorisant la mutation d'un établissement à l'autre ne permet pas d'imposer à un salarié :

- de partager son temps de travail entre plusieurs de ces établissements (Cass. soc. 20 décembre 2006, n° 05-42224),

- de revenir travailler dans l'entreprise alors qu'il travaillait à domicile (Cass. soc. 31 mai 2006, n° 04-43592),

- de changer de résidence (Cass. soc. 15 mai 2007, n° 06-41277).

Une clause qui organise un changement de domicile ou de résidence obéit, en effet, à des règles spécifiques.

► Licencier le salarié qui refuse sa mutation

L'employeur qui a appliqué de bonne foi une clause de mobilité licite pourrait licencier pour cause réelle et sérieuse le salarié qui refuse d'être muté. En revanche, ce refus ne constitue pas, à lui seul, une faute grave (Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 07-40522).

► Obtenir l'accord du salarié si son contrat de travail est modifié

La clause de mobilité permet de modifier le lieu de travail du salarié sans que celui-ci puisse, en principe, s'y opposer. **Mais toute modification d'un autre élément essentiel du contrat induite par l'application de cette clause nécessite l'accord de l'intéressé et ce, même si une mention contraire figure dans le contrat de travail** (Cass. soc. 14 octobre 2008, n° 07-41454).

Par exemple, quand l'application d'une clause de mobilité :

- implique le passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour (Cass. soc. 14 octobre 2008, n° 07-40092),
- modifie la rémunération ou sa structure (Cass. soc. 14 octobre 2008, n° 07-41454 ; Cass. soc. 1^{er} février 2011, n° 10-11717),
- supprime un avantage contractuel comme l'usage continu d'un véhicule de la société (Cass. soc. 9 juillet 2008, n° 07-41644),
- entraîne une rétrogradation (Cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-43019).

Le coup de main du juriste

► Rétrogradation

L'employeur doit informer le salarié de son droit au refus. (Cass. soc. 28 avril 2011 n°09-70619-10-13979)

► Astrologie au travail

Un employeur a été condamné pour avoir demandé à une mairie la copie intégrale de l'acte de naissance de l'une de ses salariées afin d'établir son thème astral.

(Arrêt du 26 janvier 2011 cour d'appel de Versailles)

► Diminuer les responsabilités, c'est modifier le contrat

Une nouvelle fois, la Cour de Cassation rappelle aux entreprises qu'elles ne peuvent pas diminuer unilatéralement les responsabilités qu'elles ont confiées au salarié. L'accord de ce dernier est nécessaire.

(Cass. soc. 06 avril 2011 n°09-66.818)

► Licencier un salarié malade

L'employeur ne peut licencier un salarié malade qu'à condition que son absence prolongée ou ses absences répétées entraînent de telles perturbations qu'il est nécessaire de procéder à son remplacement **définitif**. La Cour de Cassation réaffirme sa position, **cette fois en assemblée plénière**.

Ces règles ne concernent que le salarié absent en raison d'une maladie non professionnelle.

(Cass. ass. plén. 22 avril 2011, n° 09-43334)