

## La clause de mobilité

### Conditions de validité

Pour être valable la clause de mobilité doit respecter plusieurs critères :

- elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée au but recherché.
- la zone géographique d'application doit être mentionnée de manière extrêmement précise.

Les clauses du type « dans tout établissement où l'entreprise exerce son activité » ou « dans tout établissement qui viendrait à être implanté » sont réputées invalides par les tribunaux.

### Mise en œuvre

La clause de mobilité confère donc à l'employeur le droit de muter le salarié à l'intérieur d'une zone géographique précise et limitée, clairement définie au contrat de travail.

Ce droit n'est pourtant pas absolu et la jurisprudence sanctionne les mises en œuvre abusives.

Ainsi, et toujours selon la jurisprudence, la mise en œuvre de la clause de mobilité :

- ne doit pas porter atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié si une telle atteinte n'est pas justifiée par la tâche à accomplir et si elle n'est pas proportionnée au but recherché.

Sont notamment sanctionnés les cas où l'employeur met en œuvre la clause de mobilité de manière abusive, en sachant pertinemment que le salarié ne pourra pas accepter.

La Cour prend notamment en considération pour juger du caractère abusif de la mise en œuvre d'une clause de mobilité :

- le délai de prévenance laissé au salarié
- le fait que le poste proposé puisse être occupé par un autre salarié qui n'aurait pas à déménager
- l'obligation de faire déménager toute une famille et le conjoint à démissionner.

## Analyse de la jurisprudence

L'étude de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation démontre que celle-ci tend à encadrer progressivement le contenu des clauses du contrat de travail qui restreignent de façon déraisonnable les droits des salariés.

Ainsi, dans un arrêt de principe du 07 juin 2006, la Chambre sociale de la Cour de cassation a clairement admis le principe selon lequel « 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 la portée ».

Cette position est confirmée dans un autre arrêt daté du 12 juillet 2006, qui stipule que : « une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ».

Un arrêt du 23 septembre 2009 rendu également par la Cour de Cassation traite de la mutation entre sociétés d'un même groupe (UES en l'occurrence) et précise qu'une clause de mobilité qui prévoit que le salarié accepte par avance d'être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société du groupe (toutes les filiales) et que la mise en œuvre de cette clause donnerait lieu à rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil est donc nulle, même si ce groupe est organisé en unité économique et sociale.

Dans cette affaire, le salarié avait été licencié parce qu'il avait refusé sa mutation dans une autre société du groupe. Contrairement à la cour d'appel, la Cour de cassation estime que son licenciement n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse, puisqu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.