



La clause de mobilité du salarié : une appréciation « in concreto » ?

publié le **08/04/2013**, vu **5702 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Dans cette affaire, il s'agissait d'un salarié consultant dans l'informatique qui avait dans son contrat de travail une clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national. Il fût licencié par sa société pour faute grave suite à ses refus réitérés d'exécuter des missions impliquant sa mobilité sur le territoire.

Quid juris : les refus du salarié traduisaient-ils un manquement aux obligations de son contrat de travail et notamment de la clause de mobilité qui y figurait ?

Tout d'abord, gardons à l'esprit qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Le cas échéant, une telle clause serait nulle et de nul effet.

En l'espèce, le salarié estimait que ses refus s'avéraient justifiés puisque la clause de mobilité litigieuse ne définissait pas sa zone géographique de façon précise, de sorte qu'elle devait être déclarée comme nulle et de nul effet. Dès lors, il réclamait la requalification de son licenciement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que la nullité de la clause de mobilité.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, peu importe que la clause de mobilité visant l'ensemble du territoire national était claire, licite et précise. Cela ne permettait en rien d'en déduire que le refus du salarié d'effectuer la mission proposée était fautif et justifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Toutefois, la Cour d'appel de Paris a retenu que la clause de mobilité claire, licite et précise s'imposait au salarié puisque ce dernier ne pouvait ignorer qu'il serait amené compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité à s'éloigner de son domicile. De plus, la mission qui lui était proposée s'inscrivait bien dans le cadre de son contrat de travail.

Les juges ont aussi relevé que la mise en oeuvre de la clause de mobilité n'impliquait pas de facto un déménagement qui, du reste, aurait été pris en charge par l'employeur en cas de besoin. Enfin, un délai de prévenance suffisant au regard de la durée limitée de la mission avait été respecté par l'employeur.

Quid : quelle interprétation doit-on donner à une clause de mobilité ?

Cette jurisprudence doit conduire tout employeur à faire le distinguo entre la clause de mobilité que l'on pourrait qualifier « d'accessoire » de la clause de mobilité mentionnée comme « substantielle » dans le contrat de travail.

Ici, sans nul doute, la clause constituait un élément essentiel du contrat de travail du salarié qui l'avait accepté comme tel lors de sa conclusion. En l'occurrence, l'employeur agissait dans le cadre de son pouvoir de direction et les modalités d'application de la mobilité du salarié excluaient tout abus de sa part.

Par conséquent, le pourvoi en cassation du salarié avait été rejeté avec comme « lot de consolation » la requalification de son licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse lui ouvrant droit au versement de ses indemnités.

Nadia RAKIB
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL
www.clindoeil-social.com

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 mars 2013, 11-28.916

Art. L. 1221-1 du code du travail, art. 1134 du code civil, art. L. 1235-3 du code du travail

Vu l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme des libertés fondamentales