



Clause de mobilité: l'impact du refus du salarié d'exécuter son préavis sur son nouveau lieu de trav

Actualité législative publié le 22/05/2016, vu 2406 fois, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

Dans un récent arrêt rendu par la Cour de cassation et publié au Bulletin, du 31 mars 2016, les hauts magistrats ont décidé, au visa de l'article L. 1234-5 du Code du travail, que : " le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents."

Dans un récent arrêt rendu par la Cour de cassation et publié au Bulletin, du 31 mars 2016, les hauts magistrats ont décidé, au visa de l'article L. 1234-5 du Code du travail, que : " *le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents.*"

Autrement dit, si le salarié refuse d'exécuter son préavis sur son nouveau lieu de travail en application d'une clause de mobilité, il ne perçoit pas les indemnités de préavis, ni les congés payés afférents.

Rappel sur la clause de mobilité

1- Il y a lieu de rappeler que pour être valable la clause de mobilité doit définir avec précision la zone géographique à laquelle elle s'applique. A savoir, si l'employeur décide de modifier le lieu d'activité, ce dernier devra indiquer le champ d'application géographique précis, comme " *un autre établissement du groupe*", la liste *des départements*...

2- Si la clause de mobilité est appliquée, la mutation du salarié est considérée comme un changement de conditions de travail, ainsi son accord n'est pas nécessaire, car la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur.

3- Toutefois, l'application de ladite clause doit être exécutée de bonne foi, c'est-à-dire, qu'elle doit se faire dans l'intérêt de l'entreprise. A défaut, le licenciement du salarié qui refuse la mutation, peut être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Le refus du salarié de la modification de son lieu de travail

1- Si la clause de mobilité est appliquée dans l'intérêt de l'entreprise et que le salarié refuse la

modification de son lieu de travail, il peut être licencié. Sauf, si sa convention collective est plus favorable, en ce qu'elle exige l'accord du salarié avant toute mutation.

2- Toutefois, le salarié peut invoquer l'atteinte à sa vie personnelle et familiale et dans ce cas, le refus de sa mutation peut être jugé légitime. Sauf si l'employeur arrive à prouver que cette atteinte est justifiée par les missions à accomplir et ainsi proportionnée au but poursuivi.

3- Si le salarié refuse sa mutation, et que celle-ci est légitime, le salarié est ainsi licencié et l'employeur peut exiger du salarié qu'il exécute son préavis sur le nouveau lieu de travail. Et en cas de refus de ce dernier, il ne percevra pas les indemnités de préavis et de congés payés.

(Cass. Soc. 31 mars 2016 n° 14-19711)

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>