Image not found or type unknown

Nullité de la clause de mobilité du contrat de travail non limitée (Cass. 28 .04.2011)

publié le **18/06/2011**, vu **5454 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 28 avril 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé 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 » (Cass. Soc., 28 avril 2011, N° de pourvoi: 09-42321)

A titre liminaire, il convient relever que cette décision est fondée sur les dispositions des articles L. 1232-1 du code du travail et 1134 du code civil.

Concrètement, l'article 1134 du code civil, notamment en son troisième alinéa, prévoit que toute personne signataire d'un contrat a l'obligation de l'exécuter de bonne foi.

L'article L. 1232-1 du code du travail dispose que :

> « *Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse* ».

En l'espèce, M. X... a été engagé en qualité de chauffeur livreur et affecté à la plate-forme de Lens (Nord Pas-de-Calais)

Son contrat de travail stipulait notamment son "***acceptation de tout changement d'affectation géographique pour les besoins de l'entreprise*** ".

Il a été licencié pour faute grave, à la suite de son refus de rejoindre le poste proposé sur la plate-forme de Villeneuve-le-Roi (Val-de-Marne).

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale afin de voir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir des indemnités de préavis et de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour d'appel de Douai a jugé que la clause de mobilité permettait à l'employeur de l'affecter à une autre plate-forme sans son accord, et que, dès lors, son refus de rejoindre sa nouvelle affectation était constitutif d'une faute grave justifiant son licenciement immédiat de sorte que le licenciement du salarié était fondé.

Or, en ce qu'elle ne respectait pas la bonne foi contractuelle, la mise en oeuvre de cette clause de mobilité était de nature à porter atteinte au droit de l'intéressé à une vie personnelle et familiale.

La cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel compte tenu qu'« *il résultait des constatations* [de la cour d'appel] *que la clause de mobilité ne comportait aucune précision sur sa zone géographique d'application, ce dont elle aurait du déduire sa nullité, la cour d'appel a violé les textes susvisés*

».

La Haute Cour confirme donc le principe selon lequel la clause de mobilité insérée dans un contrat de travail doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (Cass. soc. 7 juin 2006, 12 juillet 2006 et 25 mars 2009).

Ainsi, l'employeur qui met en œuvre une clause de mobilité ne doit pas abuser du droit qu'il tient de celle-ci. Cet abus peut résulter notamment des suites préjudiciables de l'application d'une telle clause sur la situation personnelle du salarié.

Dans ce contexte, l'employeur n'a plus seulement intérêt à insérer, dans le contrat de travail, une clause de mobilité géographique pour pouvoir changer le lieu de travail de son salarié, il doit s'assurer aussi que cette clause corresponde bien aux exigences de la jurisprudence, à savoir qu'elle comprenne une « *précision sur sa zone géographique d'application ».*

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés