



# La mise en œuvre d'une clause de mobilité : motif économique ?

Jurisprudence publié le 13/11/2023, vu 1219 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par cet arrêt, la Cour d'appel de PARIS revient sur la mise en œuvre d'une clause de mobilité stipulée dans un contrat de travail.**

*CA PARIS, 25 octobre 2023, RG n° 21/03488 \**

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PARIS revient sur la mise en œuvre d'une **clause de mobilité** stipulée dans un contrat de travail.

En la matière, le régime juridique d'une telle clause est déterminé par la jurisprudence de la **chambre sociale** de la Cour de cassation en l'absence de toute disposition en ce sens dans le code du travail.

Dès lors que la clause de mobilité est **valable**, un employeur peut imposer une mutation au salarié concerné ([Cass. soc., 23 novembre 1999, n° 97-41.295](#)).

En cas de refus non légitime, le salarié est fautif, ce qui peut justifier un **licenciement pour faute grave**, étant précisé que la mise en œuvre de la clause est présumée de bonne foi ([Cass. ass. plén., 23 octobre 2015, n° 13-25.279](#)).

En pratique, il arrive fréquemment qu'une clause de mobilité soit mise en œuvre lors de la **perte d'un marché** pour une entreprise ou du non-renouvellement de la location d'un local.

Dans un tel cas, peut se poser la question de savoir si la clause de mobilité n'est pas mise en œuvre pour un **motif économique** consécutif à la perte du marché ou du local imposant ainsi à l'employeur d'engager la **procédure de licenciement** sur ce motif.

Sur ce point, la jurisprudence semble écarter ce motif, le licenciement étant motivé par un **refus de changement d'affectation**, ce qui ne donne pas à la rupture la nature d'un licenciement pour motif économique ([Cass. soc., 07 février 2018, n° 16-12.082](#) ; [Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-15.541](#)).

En revanche, tel n'est pas le cas le changement d'affectation du salarié afin **d'éviter** le versement des indemnités prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi en préparation ([Cass. soc., 29 septembre 2021, n° 20-14.629](#)).

**Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté.**

Au cas d'espèce, il était question d'une salariée qui occupait un poste de **responsable boutique** dans un local situé dans une gare. Après la perte d'exploitation de ce local, son employeur lui a fait part de la fermeture de la boutique et de son **affectation future** sur un nouveau point de vente dans le cadre de la **clause de mobilité** prévue à son contrat de travail. La salariée a refusé

cette mutation et a été licenciée.

A l'appui de la contestation de son licenciement, la salariée soutient l'inexactitude du motif invoqué du licenciement qui doit s'analyser en un **licenciement économique déguisé**.

Après avoir repris le contenu de la clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail, la Cour d'appel de PARIS note qu'il ne résulte pas de sa rédaction que ladite clause énumère de façon exhaustive des conditions de sa mise en œuvre plutôt que de rappeler le **contexte général** du secteur d'activité de l'employeur.

Mais surtout, elle relève que la fermeture de la boutique de la Gare à l'échéance du contrat de sous-location s'analyse en une évolution du nombre de points de vente, au sens de cette clause.

Elle rappelle également la **définition** du licenciement pour motif économique énoncé à l'article L. 1233-3 du code du travail. Or, la fermeture de la boutique n'est pas consécutive à l'une des situations énumérées par ce texte.

En outre, la salariée **ne démontre pas** que la diminution de résultats de la société de 7,5 % sur une année ait généré des difficultés économiques au sein du groupe rendant nécessaire sa réorganisation pour sauvegarder sa compétitivité qui, en l'état du dossier, n'apparaît pas avoir été menacée.

La Cour d'appel rejette donc cet argument et juge, au final, le licenciement fondé sur une **cause réelle et sérieuse**.

**Maître Florent LABRUGERE**

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

**Avocat au Barreau de LYON**

**Droit du travail – Droit de la sécurité sociale**

**N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.**