



Le licenciement en cas de refus d'une mutation conforme à la clause de mobilité

publié le **09/02/2015**, vu **41865** fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Par un arrêt du 9 juillet 2014, la Cour de cassation estime qu'une clause de mobilité portant sur le territoire français est d'une précision suffisante. Un arrêt du 29 octobre 2014 a par ailleurs jugé que le refus d'une mutation conforme à la clause de mobilité constituait une clause réelle et sérieuse de licenciement.

Par un arrêt du 9 juillet 2014, la Cour de cassation estime qu'une clause de mobilité portant sur le territoire français est d'une précision suffisante.

Un arrêt du 29 octobre 2014 a par ailleurs jugé que le refus d'une mutation conforme à la clause de mobilité constituait une clause réelle et sérieuse de licenciement.

Les clauses de mobilité sont devenues si fréquentes dans les contrats de travail qu'elles en deviennent la norme.

Cette clause permet d'imposer à l'employé une mutation dans un autre établissement de l'entreprise, sans qu'il puisse valablement opposer son refus.

Toutefois, la Cour de cassation exige que la clause de mobilité définisse précisément sa zone géographique, afin d'assurer l'information du salarié lors de la conclusion du contrat de travail.

I – La validité des clauses de mobilité insérées dans le contrat de travail

La clause de mobilité doit expressément figurer dans le contrat de travail signé par le salarié, à défaut la clause inscrite dans un contrat de travail non signé est inopposable au salarié (Cass. soc., 2 avr. 1998, n° 95-43.541).

De même, la signature d'un exemplaire du règlement intérieur contenant une clause de mobilité ne manifeste pas la volonté claire et non équivoque du salarié (Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-43.086).

Par ailleurs, clause de mobilité, pour être licite, doit être dépourvue d'équivoque, ce qui n'est pas le cas de la clause prévoyant que l'exécution de la prestation de travail convenue pourrait se dérouler en fonction des nécessités de l'entreprise, ailleurs qu'au lieu de l'affectation (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 96-40.929).

Une jurisprudence constante rappelle que la 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 unilatéralement la portée.

Ainsi, une clause de mobilité peut porter sur un ou plusieurs départements limitrophes du lieu d'affectation, ou même sur une région entière (Cass. soc., 23 janv. 2013, n° 11-22.964).

Par un arrêt du 9 juillet 2014, la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur une clause portant sur le territoire national (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-11.906 à n° 13-11.909, FS-P+B).

En l'espèce, le contrat de travail comportait une clause de mobilité qui précise qu'au regard de la nature des fonctions exercées, ils s'engagent à accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français.

La cour d'appel avait prononcé la nullité de cette clause, au motif que la seule mention du « territoire français » ne peut suffire à rendre précise la clause de mobilité puisque n'excluant pas les « DOM-TOM » .

La Cour de cassation censure l'arrêt et juge que : ***"la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée"***.

La clause peut donc porter sur l'ensemble du territoire national, sous réserve toutefois d'être justifiée par la nature des fonctions de l'intéressé et que la zone géographique soit précisément définie.

En revanche, une décision récente a jugé que la clause ne peut permettre de muter le salarié dans une autre société alors même que celle-ci appartiendrait au même groupe car le changement de lieu de travail se doublerait d'un changement d'employeur que le salarié ne peut pas accepter par avance (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-25.576).

En l'absence de définition précise de sa zone géographique d'application, la clause de mobilité est nulle (Cass. soc., 16 juin 2009, n° 08-40.020).

II – L'obligation de mobilité du salarié

- Les conséquences du refus du salarié :

Par un arrêt du 13 mars 2013, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la clause de mobilité claire, licite et précise s'impose au salarié (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-28.916).

En effet, sa mise en oeuvre n'entraîne pas de modification du contrat de travail, elle ne concerne que les conditions de travail et relève à ce titre du pouvoir de direction de l'employeur.

Il n'est donc pas nécessaire de recueillir le consentement du salarié quant à sa nouvelle affectation.

Face au refus du salarié de voir la mobilité mise en oeuvre, l'employeur peut renoncer à celle-ci, ou sanctionner le salarié.

La Cour de cassation est allé plus loin en reconnaissant que ce refus pouvait être à l'origine du licenciement.

En l'espèce, le contrat de travail contenait une clause de mobilité dont le périmètre géographique correspondait à la France métropolitaine.

Suite au refus de mutation, l'employeur a notifié au salarié son licenciement pour cause réelle et sérieuse, pour refus de se plier à la clause de mobilité et manquement à ses obligations contractuelles.

L'arrêt du 29 octobre 2014 énonce : **"que la lettre de l'employeur informant le salarié, comme une mutation définitive, du transfert à Strasbourg de son poste responsable grands comptes, ne s'analysait pas comme une simple proposition de mutation qu'il aurait pu refuser, et relevait d'une décision de faire jouer la clause de mobilité"**. (Cass. soc., 29 oct. 2014, n° 13-11.010)

Dès lors le refus de mutation conforme à la clause de mobilité constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le refus du salarié ne caractérise cependant pas, à lui seul, une faute grave (Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 07-40.522).

- *La mise en oeuvre de bonne foi par l'employeur :*

La mise en oeuvre par l'employeur de la clause de mobilité suppose de respecter l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail.

La bonne foi peut ainsi résulter de ce que la mutation imposée au salarié est destinée à répondre à l'augmentation de la charge de travail d'un établissement (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-42.972).

En revanche, la mise en oeuvre de la clause est abusive lorsque le changement de lieu de travail du salarié n'est justifié par aucun motif, et qu'il révèle l'intention de l'employeur de se séparer du salarié.

De même, la mutation ne peut être justifiée par les problèmes relationnels existant entre le salarié et son nouveau supérieur hiérarchique (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 04-44.866).

Une récente décision énonce également que la mutation ne peut être imposée lorsqu'elle entraînerait de sérieux problèmes de transports pour le salarié à son nouveau établissement (Cass. soc., 30 mai 2013, n° 12-13.608).

La chambre sociale juge que : **"ayant relevé que le salarié avait avisé l'employeur du coût et de la durée des trajets entre son domicile et son nouveau lieu de travail, ainsi que de l'absence de transports en commun à la fin du travail journalier, la cour d'appel a pu décider que la mise en oeuvre par l'employeur de la clause de mobilité était abusive"**.

- *Le droit à une vie personnelle et familiale :*

Enfin, il peut être fait obstacle au caractère obligatoire de la mutation en considération du droit à une vie personnelle et familiale.

Ce droit est reconnu par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) et par l'article 9 du Code civil.

En cas d'atteinte à la vie personnelle et familiale, il convient de rechercher, à l'aune de l'article L. 1121-1 du Code du travail, si elle est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Il a ainsi été jugé que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité à l'égard d'une personne veuve qui élève seule ses deux enfants portait atteinte à la vie personnelle et familiale (Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 06-45.562).

Toutefois, cette atteinte doit présenter une certaine gravité afin de pouvoir faire obstacle à la mutation.

Tel n'est pas le cas d'un salarié, père d'un enfant scolarisé en terminale et dont l'épouse travaillait à temps partiel, qui ne justifiait pas d'une situation familiale critique empêchant tout déplacement (Cass. soc., 5 mai 2009, n° 07-45.483).

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67