Image not found or type unknown

Une clause de mobilité portant sur tout le territoire français est-elle valable ?

publié le **21/09/2014**, vu **5574 fois**, Auteur : Maitre Virginie Ribeiro

Si la Cour de Cassation s'est toujours montrée très attachée à la précision dans le contrat de travail de la délimitation de la zone géographique de mobilité, on aurait pu penser, en toute logique, qu'une clause prévoyant une mobilité sur l'ensemble du territoire français ne répondrait pas à l'exigence de précision imposée par la Cour Suprême.

Si la Cour de Cassation s'est toujours montrée très attachée à la précision dans le contrat de travail de la délimitation de la zone géographique de mobilité *(Cass.soc., 12 juillet 2006, n°04-45396 ; Cass.soc 16 juin 2009, n°08-40020)* et que cette exigence l'a déjà conduit à écarter les clauses évolutives *(Cass.soc.,12 juillet 2006, n°04-45396)* ou encore les clauses où l'employeur se réservait de manière unilatérale un droit d'extension du périmètre *(Cass.soc.,7 juin 2006, n°04-45846),* on aurait pu penser, en toute logique, qu'une clause prévoyant une mobilité sur l'ensemble du territoire français ne répondrait pas à l'exigence de précision imposée par la Cour Suprême.

Or, dans un arrêt en date du 9 juillet 2014, la Cour de cassation a retenu que la clause de mobilité par laquelle un salarié prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail dans la limite géographique du territoire français est une clause suffisamment précise pour lui être opposable.

En l'espèce, il s'agissait de quatre salariés qui avaient été engagés en qualité de coordinateurs des opérations France par une société de transports ferroviaires de marchandises. Leur contrat de travail prévoyait une clause de mobilité rédigée ainsi : *« compte-tenu de la nature de ses fonctions, M…. prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail »*. En dépit de cette clause qu'ils estimaient trop générale, ces quatre salariés ont refusé leur mutation de Frouard en Meurthe-et-Moselle à Paris. A la suite de leur refus, ils ont été licenciés et ont saisi le Conseil de prud'hommes afin de voir leur licenciement requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans un premier temps, leur licenciement a été jugé par les juges du fond comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Pour justifier sa décision, la Cour d'appel de Nancy avait retenu que :

- « la seule mention du *« territoire français » ne peut suffire à rendre précise la clause de mobilité puisque n'excluant pas les « DOM-TOM »*,
- cette clause *« ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d'application et ne permet pas au salarié, au moment de la signature du contrat, de savoir si elle concerne les établissements existants ou également ceux à venir ».*

Saisis de l'affaire, les Hauts Magistrats ont considéré que le licenciement pour faute de ces salariés était bien fondé puisque *« 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 ».* En conséquence, le licenciement pour faute motivé par le refus des salariés de rejoindre leur nouvelle affectation à Paris était justifié.

En résumé, iI est possible de prévoir une clause de mobilité sur l'ensemble du territoire national, et ce, à partir du moment où le salarié a pleinement connaissance de l'étendue de son obligation contractuelle.

Avec cet arrêt, la Cour de cassation vient confirmer sa jurisprudence du 13 mars 2013 *(Cass.soc., 13 mars 2013, n°11-28916)* et clarifier par la même occasion la question sur le périmètre géographique.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 2014, n°13-11906

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés