



La mutation d'un salarié ne peut être exigée la veille pour le lendemain

publié le 15/05/2012, vu 5791 fois, Auteur : [Me Grégory ROULAND - AVOCAT](#)

Dans un arrêt du 3 mai 2012 (n°10-25.937), la Cour de cassation a déclaré que la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit être faite de bonne foi et en respectant un délai de prévenance.

Une salariée, dont le contrat de travail comportait une clause de mobilité, s'est vue informer de sa nouvelle affectation la veille pour le lendemain.

La salariée a refusé cette affectation et s'en est trouvée licenciée.

Elle s'est portée devant les juridictions prud'homales pour voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais les juges du fond l'ont débouté, estimant que son licenciement était fondé, car non seulement le contrat de travail comportait une clause de mobilité, mais surtout la nouvelle affectation était située dans la zone géographique couverte par cette clause. De fait, selon les juges, le contrat de travail n'avait pas été modifié, seules les conditions de travail l'avaient été.

Bien évidemment cette décision fut cassée par la Cour de cassation, qui a estimé qu'en prévenant la salariée de sa nouvelle affectation la veille pour le lendemain, l'employeur n'avait pas respecté un délai de prévenance, ni agi de bonne foi dans la mise en œuvre de la clause de mobilité.

La décision est parfaitement justifiée.

En effet, la décision de faire jouer une clause de mobilité doit être dictée par l'intérêt légitime de l'entreprise (Cass. soc., 3 novembre 2004, n° 03-40.158).

En outre, l'employeur est présumé mettre en jeu la clause de mobilité dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. soc., 23 février 2005, n°04-45.463).

MAIS, le salarié peut faire tomber cette présomption « simple » de bonne foi en démontrant que sa **mutation a été mise en œuvre de façon abusive**, comme en l'espèce.

Ainsi, si l'employeur ne prévient pas suffisamment à l'avance son salarié qu'il entend faire jouer la clause de mobilité, la jurisprudence considère qu'il agit abusivement. Prévenir la veille pour le lendemain en est un exemple flagrant !

La Chambre sociale ne pouvait d'ailleurs statuer autrement, car déjà dans un arrêt du 3 juin 1997, elle avait considéré qu'un employeur qui avait demandé à son salarié le 27 septembre de rejoindre sa nouvelle affectation pour le 14 octobre suivant avait agi abusivement (n°94-43.476).

Leçon à retenir :

l'employeur qui notifie sa mutation à un de ses salariés doit le prévenir suffisamment longtemps à l'avance.

Par exemple, un employeur qui a notifié à son salarié sa mutation par un courrier du 21 août pour le 4 septembre, et l'a aussi informé de manière informelle dès le 10 juillet, n'a pas agi avec précipitation (Cass. soc., 28 février 2001, n° 97-45.545).

Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-25.937