



# La mobilité professionnelle et la question de l'employabilité du salarié

publié le 17/02/2010, vu 3275 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

## Il s'agit d'évoquer l'application des clauses de mobilité et de leurs dérives éventuelles

### La mobilité professionnelle et la question de l'employabilité du salarié

Le principe même de la mobilité professionnelle et géographique est d'offrir des possibilités d'évolution de carrière et de promotion sociale des salariés.

La mobilité doit constituer pour les travailleurs une protection contre la perte de leur emploi.

Aussi, elle est d'autant mieux acceptée qu'elle est anticipée, expliquée et accompagnée.

En toutes hypothèses, la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne doit pas porter atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale. Mais, comme tout principe il a son exception, si l'employeur peut justifier qu'une telle atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

En l'occurrence, l'employeur prudent, va désormais devoir entrer dans la vie privée de chaque collaborateur visé par ce type de clause, quitte à se mettre en délicatesse avec l'article L 1132-1 du code du travail qui dispose « qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa situation de famille ». Et, subsidiairement avec le principe d'égalité de traitement soigneusement défendu par la Cour de Cassation.

Ainsi, dans la recherche de cet équilibre fragile, associant respect de la vie familiale et exécution de bonne foi du contrat de travail, l'employeur va devoir jouer le rôle « d'équilibriste ».

En outre, certaines clauses de mobilité se voient frappées de nullité sur le fondement du principe selon lequel, un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur. En effet, la clause de mobilité par laquelle le salarié s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société est nulle, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale. Seul l'article L 1224-1 du code du travail autorise l'exceptionnel changement impératif et automatique d'employeur sous réserves que ses strictes conditions d'application soient réunies.

Par ailleurs, le refus opposé par un salarié protégé à un changement de ses conditions de travail décidé par son employeur en vertu soit des obligations souscrites dans le contrat de travail, soit de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute.

En cas d'un tel refus, l'employeur, s'il ne peut directement imposer au salarié ledit changement, doit, sauf à y renoncer, saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement à raison de la faute qui résulterait de ce refus.

Il s'en suit qu'après s'être assuré que la mesure envisagée ne constitue pas une modification du contrat de travail de l'intéressé, il appartient à l'autorité administrative d'apprécier si le refus du salarié constitue une faute d'une gravité suffisante pour justifier l'autorisation sollicitée, compte tenu de la nature du changement envisagé, de ses modalités de mise en œuvre et de ses effets, tant au regard de la situation personnelle du salarié que des conditions d'exercice de son mandat.

Par « ce tour de table » de l'application de clauses de mobilité, on s'aperçoit de la nécessité de donner une véritable clarté aux mutations professionnelles et géographiques, qui doivent traduire un changement en réponse aux mutations économiques et technologiques. Alors, le contrat de travail des salariés concernés garderait son sens, celui d'une exécution successive dans le temps...