



Validité d'une clause de mobilité

Par **vertigo78**, le **22/05/2009** à **10:18**

Bonjour,

mon employeur souhaite me licencier pour refus de mobilité.

Pouvez-vous me dire si la clause de mobilité de mon contrat est légale s'il vous plait? Elle date de 2006 et il me semble que la loi a changé et qu'elle doit être plus précise, notamment sur la zone géographique.

Merci beaucoup.

Clause :

"Mademoiselle XXXX sera rattachée à notre établissement régional SUD OUEST, adresse CP Ville.

La société conserve l'entière liberté d'affecter le salarié, au cours du contrat, dans tout autre établissement ou lieu de travail où elle exerce ses activités, suivant les nécessités, dont elle demeure seule juge, liées à la bonne marche de l'entreprise.

La société informera le salarié deux mois à l'avance."

Par **loe**, le **22/05/2009** à **17:43**

Bonjour,

Je vous recommande de lire cet article :

<http://www.portaildroitsocial.com/article-28282961.html>

Et ce texte ci-dessous, qui est plus ancien :

CLAUSE DE MOBILITE

Zone géographique obligatoire

Date: - 7 juin 2006 12 juillet 2006

Référence : Cour de Cassation: n° 04-45.846 FS-PB Gras c/Association Alliance n°04-45.396 F-PB Piazzoli c/St Groupama

Origine: LS 972

Une clause de mobilité doit prévoir une zone géographique d'application, et celle-ci doit être

précisément définie, ordonne la chambre sociale de la Cour de cassation dans cet arrêt du 7 juin 2006. Si l'exigence d'un périmètre de mutation va de soi, la Haute juridiction n'avait jamais imposé expressément aux parties de prévoir une zone géographique. Corollaire de cette précision exigée au moment de l'acceptation de la clause par le salarié : l'employeur ne peut en étendre la portée, peu important qu'il se soit réservé cette possibilité dans la clause. Une telle possibilité, qui dépend de la seule volonté de l'employeur et ne permet donc pas au salarié de connaître l'étendue de son engagement, est désormais condamnée.

Une clause de mobilité doit comporter une zone géographique précisément définie
Les vertus d'une clause de mobilité ne sont plus à démontrer pour l'employeur: celui-ci peut, en application d'une telle clause, imposer à un salarié une mutation au-delà du secteur géographique sans avoir à recueillir son accord. Elle lui permet autrement dit de contourner le droit de la modification du contrat de travail, le salarié donnant à l'avance son accord pour une modification unilatérale de son contrat. Bien qu'un arrêt St Gan Vie ait affirmé que «la clause, par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier, en tout ou en partie, le contrat de travail, est nulle comme contraire aux dispositions de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil, le salarié ne pouvant valablement renoncer aux droits qu'il tient de la loi» (Cass. soc., 27 février 2001, n° 99-40.219, Bull. n° 60), la licéité d'une telle clause n'a jamais été remise en cause (Cass. soc., 28 février 2001, n° 97-45.545, Bull. n°64). La clause de mobilité n'est en outre soumise à aucune condition particulière de validité (voir toutefois Cass. soc., 19 mai 2004, n° 02-43.252, Juris. Actua. n° 879, qui a prononcé la nullité d'une clause en raison, entre autres, de l'absence de limite géographique), à l'inverse de certaines clauses (clause de non-concurrence, clause de dédit-formation), dont la validité a été encadrée par la jurisprudence ces dernières années. Elle échappe même aux exigences de justification et de proportionnalité de l'article L. 120-2 du Code du travail. Une entreprise peut donc imposer à tous ses salariés une clause de mobilité. Ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elle pourra la mettre en œuvre.

Outre des limites générales, qui tiennent à l'abus de droit (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 04-44.866), au détournement de pouvoir, au manquement à la bonne foi contractuelle (Cass. soc., 23 février 2005, n° 04-45.463, Juris. Hebdo. n° 899, Bull. n° 64) ou à la modification de la rémunération (Cass. soc., 15 décembre 2004, n° 02-44.714, Juris. Hebdo. n° 891, Bull. n° 336), l'exécution d'une clause de mobilité dépend de sa rédaction et donc de son contenu. L'employeur ne pouvant imposer qu'une mutation conforme aux prévisions des parties, la clause doit éviter toute ambiguïté (Cass. soc., 30 juin 2004, n° 02-40.577: la clause qui avait réservé à l'employeur le droit de muter le salarié dans une zone géographique répondant aux mêmes critères d'accessibilité ne lui a pas permis de muter le salarié à Courbevoie, les juges ayant estimé que ce site ne répondait pas aux mêmes critères d'accessibilité). Elle doit aussi prévoir une zone géographique, et celle-ci doit être précisément définie, ordonne la chambre sociale dans le présent arrêt. L'exigence d'un périmètre de mutation va de soi ; à défaut, le mécanisme de mobilité est impossible. C'est pourtant le premier arrêt de principe qui impose aux parties de prévoir une zone géographique. L'arrêt n'exige pas en revanche de l'employeur qu'il liste les établissements de l'entreprise situés dans l'aire géographique indiquée dans la clause.

La clause n'est efficace qu'à l'intérieur de la zone géographique définie lors de son adoption
Corollaire de cette précision exigée au moment de l'acceptation de la clause par le salarié : l'employeur ne peut ensuite étendre la zone de mobilité, peu important qu'il se soit réservé cette possibilité.

En l'occurrence, un salarié embauché en 1989 en tant qu'attaché de direction avait accepté une clause de mobilité prévoyant que la nature commerciale de son poste « implique la mobilité géographique [...], dans la zone d'activité de l'AIAC Alsace-Lorraine et qui pourra, le cas échéant, être étendue en cas d'extension de l'activité». À la suite d'une fusion, la zone d'activité de l'entreprise a été étendue à l'ensemble du territoire national. Quelques années plus tard, devenu directeur adjoint chargé du secteur de Metz, le salarié s'est vu proposé une mutation dans la région Rhône-Alpes, mutation qu'il a refusée, ce qui lui a valu un

licenciement.

L'entreprise s'est à bon droit fondée sur la clause de mobilité, a estimé la cour d'appel de Metz, celle-ci imposant au salarié une mobilité sur toute la zone d'activité de son employeur, laquelle avait été étendue à l'ensemble du territoire national. Suivant ce raisonnement, la zone de mutation définie dans une clause de mobilité peut s'étendre au fur à mesure que l'employeur déploie ses activités, dès lors que la clause en prévoit la possibilité. Ce type de disposition n'était pas, jusqu'à présent, condamné par la Haute juridiction, la solution dépendait des termes de la clause et de son interprétation (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41.078: «C'est par une interprétation de la clause de mobilité litigieuse que la cour d'appel a estimé qu'elle ne s'appliquait qu'aux établissements existants au moment de la signature du contrat»). Un salarié pouvait être muté dans un établissement créé postérieurement à la signature de la clause, dès lors que celle-ci réservait expressément cette possibilité à l'employeur (Cass. soc., 12 mai 2004, n° 02-42.018, qui a approuvé une cour d'appel d'avoir conclu que la clause ne pouvait recevoir application au magasin du Havre, «dès lors qu'elle n'avait pas expressément énoncé que la mobilité géographique pouvait s'exercer sur les établissements ouverts postérieurement à la signature du contrat»).

Une clause ne pouvant plus désormais autoriser l'employeur à étendre le périmètre de mutation, l'arrêt a en l'occurrence été censuré. Le salarié doit savoir à quoi il s'engage, son accord ne porte que sur la zone géographique visée dans la clause au moment de sa signature. L'employeur ne peut donc muter un salarié dans un magasin créé postérieurement à la formation de la clause sans son accord, à moins que le nouveau magasin se situe à l'intérieur de la zone visée dans l'accord.

Par **vertigo78**, le **24/05/2009** à **22:03**

Merci beaucoup, ça va m'aider.

Par **JALAIN**, le **18/06/2009** à **18:44**

Madame,

Pour compléter les informations qui vous sont données, et au vu de la clause que vous mentionnez, il apparaît légitime de vous poser la question de sa légalité.

1) la clause de mobilité doit définir **de façon précise** une zone géographique d'application. Ainsi, la clause rédigée de façon générale et abstraite est illicite car trop imprécise (cass. soc. 12 juillet 206, n°04-45396 FPB).

Or, le moins que l'on puisse dire dans votre cas c'est que votre clause de mobilité est tout à fait indéterminée et n'est même pas localisée sur un secteur géographique, ni même sur la France Metropolitaine, comme cela peut être le cas pour des commerciaux.

Par ailleurs, la clause ne peut pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (cass. soc. 7 juillet 2006, n°04-45846 FSPB).

2) La clause de mobilité doit être proportionnée au but recherché et indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La cour de cassation a ainsi jugé que la clause de mobilité assortie de l'obligation faite au salarié d'établir sa résidence familiale à côté de son nouveau lieu de travail était contraire aux dispositions de la convention Européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales garantissant le droit de chaque individu au respect de son domicile, dès lors que cette disposition n'était pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et n'était pas proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé par le salarié et du travail demandé, au but recherché (cass. soc. 12 janvier 1999, n°96-40755, BC V n°7).

3) La mise en œuvre de la clause ne doit pas être abusive et mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

Concrètement, cela signifie que l'employeur ne peut pas solliciter votre mutation dans le seul espoir de vous voir quitter l'entreprise, ce qui rejoint la condition selon laquelle l'entreprise doit démontrer la nécessité pour son organisation de vous muter sur un autre secteur géographique.

4) Enfin, l'employeur doit respecter un **décali suffisant** entre le moment où le salarié est informé de sa mutation et la date effective à laquelle celle-ci intervient. A défaut, la mise en œuvre de la clause peut être considérée comme abusive et le salarié pourra refuser sa nouvelle affectation (cass. soc. 3 juin 1997, n°94-43476 D).

En conclusion, la pratique de ce genre de dossier me pousse à vous indiquer que votre clause de mobilité me semble illicite et que votre licenciement fondé sur un refus de mutation aurait toute les chances d'être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse par le conseil de prud-hommes dès lors que ce changement d'affectation relevait d'une modification de votre contrat de travail nécessitant votre accord.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr>

Par **vertigo78**, le **25/06/2009** à **17:19**

Merci pour votre réponse, ça m'aide à y voir plus clair.

Par **horkley**, le **29/06/2009** à **13:39**

bjr, je suis dans le même cas que vous, il s'est passé quoi depuis pour vous ?

merci bcp

Par **vertigo78**, le **29/06/2009** à **14:08**

Bonjour,

ma négo est en bonne voie mais comme rien n'est encore écrit, je ne peux détailler. Je pense que mon patron sait que sa clause est discutable devant un juge sur les bases des textes de jurisprudence. Dans mon texte, il n'y a même pas écrit "France" ou "Région parisienne".

Mon dossier ne s'arrêta pas à la clause mais si vous n'avez pas froid aux yeux, je pense sincèrement que ma clause est illicite.

Est-ce que la votre ressemble à la mienne?

Par **horkley**, le **29/06/2009** à **16:59**

mon contrat indique ceci :

article 5: le salarié exercera son activité professionnelle au sein de l'établissement de "xxxx" mais pourra aussi être amené à exercer cette activité au sein de notre établissement à "xxx".

toutesfois, en fonction des nécessités liées à la bonne marche de l'entreprise, il pourra être appelé à se déplacer chez les clients ou à exercer temporairement son activité chez ces derniers. les frais engendrés par ces déplacements seront calculés sur la base des règles en vigueur dans la société en fonction des déplacements réellement effectués.

mon entreprise fait des licenciement économique, on fait parti d'un groupe, qui eux font ça pour licencier sans payer de prime. la mal honnété des uns font les maux de têtes des autres.

L'arrêté du 7 juin 2006 précise qu'il doit être inscrit précisément la zone géographique. j'en ai pas parlé je me garde cela pour les suites au cas ou.

C'était une mutation ou une mission pour vous ?

Par **vertigo78**, le **29/06/2009** à **17:04**

Je ne suis pas juriste mais dans votre cas, il semble que la clause soit relativement précise puisque sont cités les établissements et j'imagine les lieux d'activités.

Concernant votre 2eme point, je ne comprends pas bien de quoi il s'agit exactement.

Enfin, dans mon cas, c'est bien une mutation, non une mission.

Par **horkley**, le **29/06/2009** à **17:32**

le truc c'est que la seconde adresse n'existe plus, et entre temps on a été racheté mais aucun nouveau contrat de travail. donc pas l'indication des nouveaux lieux de travaux possible dans le groupe.

Par **vertigo78**, le **29/06/2009** à **17:37**

ok, donc y a peut-être moyen d'obtenir quelque chose...car en effet, la clause ne tient plus visiblement..

Je vous conseille de vous rapprocher des syndicats.