

actualités

[contrat de travail]

Clause de mobilité elle ne peut être étendue au groupe

L'intérêt des clauses de mobilité n'est plus à démontrer pour l'employeur : elles lui permettent de muter le salarié en dehors du secteur géographique dans lequel il travaillait jusqu'alors, sans avoir à solliciter son accord. Mais leur mise en œuvre est de plus en plus encadrée. Dernière limite posée par la Cour de cassation : leur périmètre ne peut pas excéder l'entreprise. L'occasion de revenir sur les conditions de validité et de mise en œuvre de ces clauses en insistant sur les évolutions les plus marquantes.

La mobilité doit être limitée à l'entreprise

Définition précise de la zone géographique de mobilité

Pour être valable, une clause de mobilité doit définir de manière précise sa zone géographique d'application [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.396 ; Cass. soc., 24 janv. 2008, n° 06-45.088]. Exit, par conséquent, les clauses qui se bornent à prévoir que le salarié pourra être muté dans un autre établissement ou en tout autre lieu, en fonction des besoins de l'entreprise, sans préciser dans quelle zone géographique cette mutation pourra intervenir (département, région, France métropolitaine, Europe, etc.).

Par ailleurs, une clause de mobilité ne peut valablement conférer à l'employeur le droit de modifier sa zone géographique d'application [Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846]. Est nulle, par conséquent, la clause qui prévoit que la zone de mobilité du salarié pourra être étendue en fonction de la création ou de l'acquisition de nouveaux établissements ou de l'implantation de l'entreprise dans une nouvelle région [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-42.352].



En revanche, ni la loi ni la jurisprudence ne fixent de limites à l'étendue de la zone de mobilité du salarié. Sauf disposition conventionnelle fixant les limites géographiques de toute clause de mobilité, les parties peuvent donc définir librement l'étendue de la zone géographique de mobilité du salarié (à condition, toutefois, que l'étendue de cette zone soit justifiée au regard de l'intérêt de l'entreprise).

Impossibilité d'étendre la mobilité au groupe

Jusqu'à présent, la Cour de cassation semblait admettre la validité des clauses de mobilité intra-groupe, c'est-à-dire des clauses par lesquelles le salarié accepte par avance sa mutation dans toute société du groupe auquel appartient l'entreprise qui l'embauche. Les clauses prévoyant une mutation du salarié dans l'ensemble du groupe, voire dans l'unité économique et sociale à laquelle appartient son employeur, semblaient licites, sous la seule réserve de définir précisément leur zone géographique d'application. Ce n'est plus le cas, comme en témoigne un récent arrêt.

→ **Faits** : un salarié a été engagé pour exercer les fonctions de responsable service marketing d'une société dans son établissement de Caen. À l'occasion d'une promotion, il a accepté que soit ajoutée à son contrat une clause de mobilité stipulant qu'il pourra être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société du groupe, la mise en œuvre éventuelle de cette clause devant donner lieu à la rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil. Ayant par la suite refusé une telle mutation, il a été licencié. Pour la cour d'appel, ce licenciement est bel et bien justifié,

la mutation dans une autre filiale constituant, en application de la clause de mobilité, un simple changement des conditions de travail entrant dans le pouvoir de direction de l'employeur, que le salarié ne pouvait donc refuser sans méconnaître ses engagements contractuels. Mais la Cour de cassation censure ce raisonnement.

→ **Solution** : la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même UES, est nulle » [Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 07-44.200].

Pour justifier cette solution, la Cour de cassation s'est fondée sur le principe selon lequel le salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur. Dans la mesure où la mutation du salarié d'une société à une autre emporte changement d'employeur [Cass. soc., 5 mai 2004, n° 02-42.580], le salarié ne peut valablement s'engager, dans son contrat, à accepter par avance une telle mutation.

Sont donc désormais interdites les clauses de mobilité intra-groupe (ou intra-UES), qui prévoient que le salarié pourra être muté dans toute filiale du groupe (ou de l'UES). Il en résulte, concrètement, que l'employeur qui entend muter un salarié (le plus souvent un cadre) dans une autre société du groupe ne peut plus se prévaloir de la clause de mobilité intra-groupe insérée à son contrat ; cette clause, nulle, est privée de tout effet. Même si le salarié s'est engagé, lors de la conclusion de son contrat de travail, à accepter toute mutation dans le groupe, il peut donc désormais refuser cette mutation, sans commettre de faute.

REMARQUE

À notre avis, l'interdiction des clauses de mobilité intra-groupe ne signifie pas que l'employeur devrait également solliciter l'accord du salarié pour le mettre temporairement à la disposition d'une autre société du groupe. Dès l'instant où cette mise à disposition n'emporte ni changement d'employeur (c'est-à-dire que le salarié reste rémunéré et subordonné à l'employeur qui l'a recruté) ni modification d'un élément du contrat (rémunération ou qualification, par exemple), elle constitue un simple changement des conditions de travail qui ne nécessite pas l'accord du salarié [Cass. soc., 1^{er} avr. 2003, n° 02-14.680 ; Cass. soc., 15 mars 2005, n° 03-41.371].

Bonne foi et respect de la vie personnelle et familiale

Le refus du salarié de se soumettre à une mutation décidée par l'employeur en application d'une clause de mobilité ne constitue pas nécessairement une faute grave, mais présente en principe un caractère fautif [Cass. soc., 24 janv. 2008, n° 07-40.522 ; Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-42.885]. À condition, toutefois, que l'employeur ait mis en œuvre la clause de mobilité de manière régulière.

Intérêt de l'entreprise et mise en œuvre de bonne foi

L'employeur ne peut pas se prévaloir d'une clause de mobilité de manière totalement discrétionnaire pour muter le salarié d'un lieu de travail à un autre à tout moment.

La mise en œuvre d'une clause de mobilité doit, tout d'abord, être dictée par l'**intérêt de l'entreprise**, et non par des considérations subjectives étrangères au bon fonctionnement de cette dernière [Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-44.845]. La mutation du salarié peut être justifiée, par exemple, par la réorganisation du service auquel il appartient, par le regroupement des différentes équipes de travail d'un même service au sein d'un seul

établissement, etc. En revanche, elle ne saurait être décidée en fonction de considérations parfaitement subjectives, ni a fortiori en fonction de motifs discriminatoires.

En outre, l'employeur doit respecter le principe de **bonne foi** lorsqu'il décide de muter un salarié en application d'une clause de mobilité. Ce principe de bonne foi lui impose de prendre en considération les conséquences de la mutation sur la situation personnelle du salarié. Ainsi :

→ l'employeur ne saurait agir avec précipitation, mais doit au contraire respecter un **délaï de prévenance suffisant** pour permettre au salarié de regagner son nouveau lieu de travail et d'organiser sa vie familiale et personnelle en conséquence. Sauf si la convention collective fixe un délai de prévenance précis, il n'existe pas de délai minimal de référence. L'importance du délai à respecter dépend de l'éloignement du nouveau lieu de travail par rapport au précédent, de l'existence de moyens de transports collectifs, de la situation familiale et personnelle du salarié, voire de son ancienneté. Lorsque la mutation du salarié est décidée de manière précipitée et qu'il ne dispose pas d'un délai suffisant pour s'organiser, les juges considèrent que la clause de mobilité est mise en œuvre dans des conditions abusives et que le salarié est fondé à refuser sa nouvelle affectation [Cass. soc., 1^{er} déc. 2004, n° 03-40.306] ;

→ l'employeur ne peut pas muter un salarié dont la **situation personnelle et familiale** est délicate, alors qu'il dispose d'autres solutions. Ainsi, agit de manière abusive l'employeur qui impose à un salarié dont l'épouse est enceinte de sept mois un déplacement immédiat dans un poste qui peut être pourvu par d'autres salariés [Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315]. De la même manière, est abusive la mutation d'une salariée qui l'empêche de s'occuper de son enfant han-



dicapé moteur à l'heure du déjeuner; comme elle le faisait précédemment, alors que le poste qu'elle occupait antérieurement reste libre [Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.190] ;

→ l'employeur doit encore tenir compte du **mode de déplacement** du salarié, lorsqu'il décide de modifier son lieu de travail. A, par exemple, été jugée abusive la mutation d'un salarié sur un nouveau lieu de travail, alors qu'il se trouvait dans l'impossibilité, en l'absence de transports en commun et de véhicule personnel, de se rendre à l'heure prévue sur le nouveau lieu de travail qui lui était imposé [Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 98-46.226].

À NOTER

La bonne foi contractuelle étant présumée, ce n'est pas à l'employeur de démontrer que la mutation du salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise et qu'elle a été décidée de bonne foi. Il incombe au contraire au salarié de prouver que sa mutation a été décidée pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle [Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-45.463].

Respect de la vie personnelle et familiale du salarié

Plus récemment, la Cour de cassation a érigé une nouvelle condition de mise en œuvre de toute clause de mobilité : lorsqu'elle porte atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale, la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-40.523].

Ainsi, lorsque la mise en œuvre de la clause de mobilité conduit le salarié à changer de résidence, les juges doivent rechercher si l'atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile est justifiée par la nature du

travail qui lui est confié et proportionnée à l'intérêt de l'entreprise. Mais ce principe va plus loin, puisqu'il protège, plus largement, « le droit du salarié à une vie personnelle et familiale ». Par conséquent, dès l'instant que la mutation du salarié porte atteinte à ce droit, l'employeur doit être en mesure de démontrer que cette mobilité est justifiée par la nature du travail confié au salarié et strictement proportionnée à la protection de l'intérêt de l'entreprise. Une affaire récente illustre cette règle.

→ **Faits** : une salariée, employée comme agent d'entretien, était affectée sur un site de l'entreprise où elle travaillait chaque jour du lundi au vendredi de 15 heures à 19 heures. Son employeur avait décidé de la muter sur un autre site où il lui demandait de travailler de 17 heures à 21 heures. La salariée, qui était veuve et élevait seule deux jeunes enfants en bas âge, avait refusé cette mutation. La cour d'appel a estimé que son licenciement était justifié, en relevant qu'aucun horaire de travail n'avait été contractualisé et que la salariée était liée par une clause de mobilité. La Cour de cassation a censuré cette décision.

→ **Solution** : en effet, la cour d'appel aurait dû rechercher notamment si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et, dans ce cas, si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché par l'employeur [Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 06-45.562].

Règles particulières à respecter

→ **À l'égard des salariés protégés**
Aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé [Cass. soc., 21 nov. 2006, n° 04-47.068]. Il en résulte que, même s'il se prévaut d'une clause de

mobilité insérée dans le contrat de travail de l'intéressé, l'employeur ne peut pas décider de muter un salarié protégé sans son accord [Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-45.244].

→ En cas de mutation disciplinaire

L'employeur peut décider de muter le salarié dans un autre établissement ou sur un autre lieu de travail pour sanctionner un comportement ou un fait qu'il estime fautif. Dans ce cas, l'existence d'une clause de mobilité ne le dispense pas de respecter la procédure disciplinaire [Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 07-45.725] : la mutation du salarié, même si elle n'emporte qu'un simple changement de ses conditions de travail, doit donc être précédée d'un entretien préalable et lui être notifiée par un écrit dûment motivé [C. trav., art. L. 1332-1 et L. 1332-2].

À défaut, la mutation décidée par l'employeur est abusive et le refus du salarié de s'y soumettre n'est pas fautif.

→ En cas de modification d'un élément du contrat

Enfin, lorsque la mutation du salarié emporte modification d'un élément du contrat de travail, l'employeur doit solliciter l'accord de l'intéressé, même s'il est lié par une clause de mobilité. Ainsi en va-t-il, par exemple, lorsque la mutation du salarié entraîne une modification de sa rémunération contractuelle [Cass. soc., 15 déc. 2004, n° 02-44.714] ou de son rythme de travail [par exemple, passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit : Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-60.092], ou lorsque le poste sur lequel il est muté n'est pas conforme à sa qualification [Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-43.019].

L'employeur peut-il imposer au salarié de déménager ?

Les clauses qui imposent à un salarié de fixer son domicile à proximité de son lieu de travail ou de changer de domicile en cas de mutation sont soumises à des règles de validité particulières. En effet, de telles clauses portent directement atteinte au droit du salarié de choisir librement son domicile, droit qui est protégé par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et par l'article 9 du Code civil. La Cour de cassation considère, par conséquent, que de telles clauses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché [Cass. soc., 12 janv. 1999, n° 96-40.755].

Une affaire récente illustre ce raisonnement : un salarié, employé dans une joaillerie, détenait à son domicile, pour l'exercice de ses fonctions, une importante collection de bijoux appartenant à son employeur. Ce salarié ayant été victime de plusieurs agressions à son domicile, l'assureur de son employeur avait refusé de garantir tout sinistre survenant dans certains départements, dont celui où résidait le salarié. L'employeur avait donc demandé au salarié de déménager dans un autre département, ce que l'intéressé avait refusé. Les juges du fond ont estimé que ce refus était fautif, dans la mesure où il s'opposait à la poursuite de la relation de travail, compte tenu du refus de l'assureur de continuer à garantir les dommages survenus dans le département où résidait le salarié jusqu'alors ; ils en ont déduit que le licenciement du salarié était justifié. Décision cassée par la Cour de cassation, qui a considéré que, par ces motifs, les juges n'avaient pas fait ressortir que l'atteinte au libre choix du domicile du salarié était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché [Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.434].



Éditeur : WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 300 000 000 € - Siège social : 1, rue Eugène et Armand Peugeot - 92856 Rueil-Malmaison Cedex - RCS Nanterre 480 081 306 - **Associé unique :** Holding Wolters Kluwer France - **Directeur de la publication, Président Directeur Général de Wolters Kluwer France :** Xavier GANDILLOT - **Rédactrice en chef :** Sylvie DURAS - **Rédactrice en chef adjointe :** Diane ROUSSEAU - **Rédaction :** Sylvie CAULLYCHURN, Marguerite d'ORNANO, Sandra LAPORTE - **Secrétaire de rédaction :** Nicole GUEZ - ☎ 01 76 73 32 52 - Fax : 01 76 73 48 93 - **Publicité :** **Directrice commerciale :** Martine PINEL - **Directrice de publicité :** Anne MALLET - ☎ 01 76 73 38 57 - **Service abonnements :** 0 825 300 302 - Fax : 01 76 73 48 36 - **Directeur de production :** Jean-Marc EUCHELOUP - **Imprimeur :** SENEFELDER MISSET, Mercuriusstraat 35, 7000 ABDOETINCHEM, Pays-Bas - N° CPPAP : 1110 T 87315 ■ **Dépôt légal :** NOVEMBRE 2009 ■ **ISSN :** 0769-055X - **Abonnement :** 306,30 € tte/an. Le numéro 21,25 € tte - **Prix boîtier SPR :** 16,50 € tte.



2008