

actualités



[modification du contrat de travail]

Clauses de mobilité : la protection du salarié de nouveau renforcée

Les conditions de validité et de mise en œuvre des clauses de mobilité sont de plus en plus encadrées par la Cour de cassation. Pour preuve, cinq arrêts rendus le 14 octobre dernier, dont l'un énonce une condition d'application inédite : la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit désormais être contrôlée au regard de l'atteinte qu'elle porte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale.

Rappel

Lorsqu'elle est contractuellement prévue, la mutation du salarié d'un lieu de travail à un autre constitue un simple changement de ses conditions de travail, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié qui refuse la modification de son lieu de travail en application d'une clause de mobilité commet donc, en principe, un manquement à ses obligations contractuelles justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire – sans qu'il s'agisse nécessairement d'une faute grave (Cass. soc., 23 janv. 2008, n° 07-40.522). Toutefois, le refus d'une telle mutation ne constitue pas une faute si l'employeur ne respecte pas les conditions de validité et de mise en œuvre de la clause de mobilité qui ont été fixées par la jurisprudence. Les arrêts du 14 octobre 2008 reviennent une nouvelle fois sur ces règles.

L'employeur ne peut pas étendre unilatéralement la portée de la clause

La clause de mobilité géographique permet à l'employeur de modifier le lieu de travail du salarié sans l'accord de ce dernier.

[modification du contrat de travail]

Le salarié qui accepte d'être soumis à une clause de mobilité doit donc être **précisément informé de l'étendue de l'obligation qu'il contracte**. C'est pourquoi la Cour de cassation exige que toute clause de mobilité définisse de façon précise sa zone géographique d'application [Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-45.396] et interdit toute stipulation qui accorderait à l'employeur le droit de modifier unilatéralement cette zone géographique [Cass. soc., 7 juin 2006, n° 04-45.846]. L'un des arrêts du 14 octobre 2008 illustre cette règle.

→ **Faits** : une salariée avait été embauchée par l'Union des amis et compagnons d'Emmaüs, en qualité d'adjointe fédérale affectée à l'association de Bourges (Cher). Son contrat de travail comportait une clause de mobilité prévoyant qu'elle pourrait être affectée dans l'une des communautés de l'Union, en fonction des nécessités de cette dernière. Après avoir refusé d'être mutée à Tarare (Rhône), la salariée avait été licenciée.

La cour d'appel a estimé que son licenciement était justifié, dès lors que son employeur lui avait précisé que sa mobilité portait sur toute la zone d'activité des compagnons d'Emmaüs, soit sur l'ensemble du territoire, chaque fois qu'une association était implantée.

→ **Solution** : la Cour de cassation a censuré cette décision, considérant que la clause litigieuse permettait à l'employeur d'étendre unilatéralement la zone de mobilité de la salariée. En effet, à chaque fois qu'une nouvelle communauté était implantée sur un territoire, la zone de mobilité de la salariée était étendue. Cette salariée ne pouvait donc connaître avec précision, au moment de son engagement, l'étendue de son obligation de mobilité, qui pouvait être élargie à tout moment par l'employeur [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 06-46.400].

La même solution pourrait a priori être appliquée aux clauses de mobilité qui prévoient que le salarié accepte par avance une mutation dans tout établissement existant ou futur de l'entreprise, sans préciser la zone géographique dans laquelle ces établissements sont ou pourront être implantés.

La mise en œuvre de la clause ne doit pas entraîner la modification d'un élément du contrat

Modification de la rémunération

La Cour de cassation a déjà affirmé que la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une modification de sa rémunération contractuelle [Cass. soc., 15 déc. 2004, n° 02-44.714 ; Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-46.141]. Et ce, même si la clause de mobilité ou la convention collective prévoit que la mutation du salarié pourra emporter suppression d'un élément de rémunération.

Ainsi, dans l'une des affaires ayant donné lieu aux arrêts du 14 octobre 2008, la convention collective applicable à la relation de travail prévoyait que la mutation d'un salarié « ne peut entraîner une réduction de la situation pécuniaire de l'intéressé, exception faite des primes liées à la situation particulière de l'établissement ». La cour d'appel s'était fondée sur ces dispositions conventionnelles pour juger que le salarié, lié par une clause contractuelle de mobilité, ne pouvait refuser sa mutation dans un autre établissement en arguant de la modification de sa rémunération variable. La Cour de cassation a censuré ce raisonnement, en rappelant que « lorsqu'elle s'accompagne d'une modification de tout ou partie de la rémunération du salarié, la mise en œuvre de la clause de mobilité suppose, **nonobstant toute clause contractuelle contraire,**



que le salarié l'accepte ». La cour d'appel aurait donc dû rechercher si la proposition de mutation qui avait été faite au salarié n'avait pas pour effet d'entraîner une diminution de la partie variable de sa rémunération contractuelle [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-41.454].

Passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour, et inversement

La Cour de cassation vient aujourd'hui préciser que la mutation géographique décidée en application d'une clause de mobilité ne doit pas non plus être l'occasion, pour l'employeur, de modifier la qualification de l'emploi occupé par le salarié ou son rythme de travail. À défaut, la mise en œuvre de la mutation, qui s'accompagne d'une modification du contrat de travail, doit être soumise à l'acceptation du salarié. L'un des arrêts du 14 octobre dernier applique ce raisonnement à une mutation géographique accompagnée d'un passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

→ **Faits** : la clause de mobilité insérée au contrat de travail prévoyait que le salarié pourrait être affecté sur l'un quelconque des chantiers de l'entreprise en région parisienne et que le salarié acceptait par avance les modifications d'horaires, de prime de poste et de durée de trajet pouvant résulter d'une nouvelle affectation. Le salarié, qui travaillait de nuit, avait refusé d'être muté sur un autre chantier où il devait travailler en horaire de jour. La cour d'appel avait considéré que la clause contractuelle de mobilité devait recevoir application et que le salarié ne pouvait se plaindre d'une modification de son contrat de travail, dès lors que ce dernier ne prévoyait pas qu'il serait affecté sur un poste de nuit. La Cour de cassation a cassé cette décision.

→ **Solution** : lorsqu'elle s'accompagne d'un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire

de nuit, la mise en œuvre d'une clause de mobilité suppose, nonobstant toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire, que le salarié accepte cette mise en œuvre [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-40.092].

La solution ne surprend guère : il est en effet de jurisprudence constante que le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (et inversement) constitue une modification du contrat de travail [Cass. soc., 27 févr. 2001, n° 98-43.783 ; Cass. soc., 5 juin 2001, n° 98-44.781].

La mise en œuvre de la clause ne doit pas être abusive

Comme tout droit, celui de l'employeur de muter le salarié en application d'une clause de mobilité ne saurait être exercé de manière abusive. Si tel est le cas, le salarié est en droit de refuser de se soumettre à la mutation décidée par son employeur et son licenciement, fondé sur ce refus, est alors injustifié.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de préciser que **la preuve de l'abus incombe au salarié** : la bonne foi contractuelle étant présumée, il appartient au salarié de prouver que la décision de son employeur de modifier son lieu de travail procède d'un abus, soit parce qu'elle a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, soit parce qu'elle a été mise en œuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle [Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 03-42.018]. L'une des affaires ayant été récemment jugée par la Cour de cassation illustre cette dernière hypothèse.

Une salariée avait été engagée en qualité d'ingénieur commercial. La clause de mobilité annexée à son contrat de travail prévoyait qu'elle pourrait être affectée dans les principales villes de France où son employeur possède des établissements. Après avoir été absente pendant près de quatre ans en

[modification du contrat de travail]

raison de congés de maternité et parentaux, elle avait demandé à retrouver son ancien poste. Plus de quatre mois après cette demande, son employeur l'avait informée qu'elle serait affectée dans une autre ville. La salariée avait refusé cette mutation et avait été licenciée pour faute. La cour d'appel avait considéré que l'employeur s'était comporté de façon déloyale et avait décidé que le licenciement était, par conséquent, dénué de cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation a approuvé cette décision, après avoir relevé que l'employeur avait muté cette salariée, mère de quatre jeunes enfants, à l'issue de son congé parental, en lui proposant le poste litigieux trois semaines avant son retour dans l'entreprise (alors que ce poste était libre depuis plus longtemps et qu'elle avait informé son employeur de son retour plus de quatre mois à l'avance), ce qui l'avait mise dans l'impossibilité de tenir le délai ainsi fixé.

Dans cette affaire, les juges ont estimé que l'employeur avait méconnu son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, par son manque de diligence à proposer l'emploi disponible : l'employeur aurait dû proposer cet emploi bien plus tôt, ce qui aurait permis à la salariée de s'organiser pour rejoindre son nouveau poste en temps voulu. En proposant cet emploi « à la dernière minute », alors qu'il connaissait la situation personnelle de la salariée, il la contraignait à refuser cette mutation. La situation familiale de la salariée (mère de quatre enfants) a ainsi été prise en compte, mais de manière incidente, pour caractériser la mauvaise foi de l'employeur [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-43.071]. Elle est mise en avant de façon beaucoup plus significative dans le cinquième arrêt rendu le 14 octobre dernier par la Cour de cassation.

L'atteinte à la vie personnelle et familiale doit être justifiée et proportionnée

Ce dernier arrêt est, à vrai dire, le plus novateur : la Cour de cassation y affirme clairement que la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit, lorsqu'elle porte atteinte au **droit du salarié à une vie personnelle et familiale**, être soumise aux dispositions de l'article L. 1121-1 du Code du travail. Les juges doivent donc rechercher si la mutation décidée par l'employeur porte atteinte à ce droit et si cette atteinte est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

→ **Faits** : une salariée avait été embauchée en qualité de consultante et affectée à Marseille. Son contrat de travail prévoyait néanmoins que son poste pourrait être déplacé en France et à l'étranger et qu'il pourrait lui être demandé d'effectuer des missions justifiant l'établissement temporaire de sa résidence sur place. Ayant refusé une mission de trois mois en région parisienne, la salariée avait été licenciée pour faute. La cour d'appel avait considéré que son refus d'être mutée à Paris était fautif et que son licenciement était par conséquent justifié. Décision censurée par la Cour de cassation.

→ **Solution** : la cour d'appel aurait dû rechercher si la mise en œuvre de la clause contractuelle ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché [Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-40.523].

[modification du contrat de travail]

Social

Cette solution s'explique très probablement par le fait que la clause litigieuse faisait obligation à la salariée, non seulement de rejoindre tout nouveau lieu d'affectation à la demande de son employeur, mais aussi, éventuellement, de modifier le lieu de sa résidence. Cette clause portait donc atteinte à la liberté de la salariée de choisir son domicile personnel et familial. Or cette liberté constitue, selon la Cour de cassation, l'un des attributs du droit du salarié au respect de son domicile, qui relève lui-même du droit au respect de la vie privée au sens de l'article 9 du Code civil et de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. La Cour de cassation s'est d'ailleurs déjà référée à cette liberté pour soumettre la validité des clauses de résidence au double contrôle de justification et de proportion prévu par l'article L. 1121-1 du Code du travail : elle avait ainsi déjà affirmé que les

restrictions apportées par l'employeur à la liberté du salarié de choisir son domicile personnel ne sont valables qu'à la condition d'être indispensables à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnées, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché [Cass. soc., 12 janv. 1999, n° 96-40.755].

Toutefois, la solution rendue le 14 octobre 2008 ne constitue pas la simple répétition de celle énoncée en 1999 : la Cour de cassation ne fait plus référence à la liberté du salarié de choisir son domicile personnel et familial, mais au « droit du salarié à une vie personnelle et familiale ». Ce droit, qui est bien plus large que la liberté précédemment visée, pourra être invoqué même lorsque la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne porte pas atteinte à la liberté du salarié de choisir son domicile.



Apprenez
26
langues
près de
chez vous

DRH, responsables formation, chefs d'entreprises, salariés,
choisir les Centres d'Etude de Langues (CEL) des CCI
c'est faire le choix de l'efficacité, l'innovation, la proximité,
l'échange, pour répondre aux enjeux actuels.

Avec plus de **100 centres** dans toute la France, plus de **76 000 stagiaires**, **26 langues** enseignées, **3 000 formateurs experts**, des outils pédagogiques innovants et personnalisés, les CEL s'imposent comme l'un des leaders de l'apprentissage des langues et vous accompagnent dans vos projets de formation.

Les CEL (Centres d'Etude de Langues), partout en France > www.reseau-cel.cci.fr



CCI
www.cci.fr