

LA CLAUSE DE MOBILITÉ

Dès qu'un salarié est lié par une clause de mobilité, toute mutation intervenant dans un secteur couvert par la clause peut lui être imposée par son employeur. Autrement dit, l'accord du salarié n'est pas requis et son refus peut lui valoir un licenciement disciplinaire.

La clause de mobilité n'autorise pas l'employeur à imposer au salarié un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements¹.

Le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité même si la convention collective n'en prévoit pas.

Pour rendre opposable au salarié, l'existence d'une clause de mobilité, le contrat de travail stipulant cette clause doit être signé par le salarié. Ainsi, en l'absence de signature, le salarié peut refuser l'application de la clause, ce refus ne peut être considéré comme fautif².

■ Le salarié peut-il refuser un changement de lieu de travail alors qu'il est soumis à une clause de mobilité ?

NON. Puisqu'en application de la clause de mobilité, le changement de lieu de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail, mais un simple changement des conditions de travail. De plus, la circonstance que le contrat de travail mentionne le lieu exact du travail ne prive pas pour autant d'effet la clause de mobilité³. Un refus est toutefois possible dans les cas suivants :

- La mise en œuvre de la clause est abusive : légèreté, précipitation et détournement.
- La mutation elle-même entraîne une modification du contrat de travail :

- ♦ Notamment une réduction de la rémunération⁴. Ce qui peut arriver lorsque la rémunération est composée d'un fixe et d'un intéressement et que la mutation a lieu, par exemple, sur un site ayant un chiffre d'affaires moins important. Dans un tel cas, l'employeur doit obtenir l'accord du salarié pour mettre en œuvre la clause de mobilité. Si le salarié refuse, l'employeur ne peut pas le licencier pour ce motif, car son refus n'est pas une faute, mais un droit⁵.

- ♦ De même, la mise en œuvre de la clause de mobilité ne peut conduire à imposer le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit. Le salarié doit donner

DÉFINITION

La clause de mobilité est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements, agences ou succursales où l'entreprise déciderait de le muter.

Par mobilité, on entend ici la mobilité géographique, mais il existe aussi la mobilité professionnelle. Ces deux formes de mobilité vont souvent de pair.



son accord et toute clause conventionnelle ou contractuelle contraire est nulle⁶.

- ♦ La validité de la clause est contestable, car son étendue n'a pas été suffisamment précisée.

En dehors de ces cas, le refus par le salarié d'une mutation prononcée en application d'une clause de mobilité est fautif.

REMARQUE

L'employeur ne peut pas, par le biais d'une clause de mobilité, contraindre le salarié en télétravail à revenir travailler dans les locaux de l'entreprise. En effet, dans ce cas précis, peu importe l'existence d'une clause de mobilité, l'accord du salarié est nécessaire pour revenir sur le principe du télétravail⁷.

■ L'employeur peut-il insérer une clause de mobilité en cours d'exécution du contrat de travail à son salarié sans recueillir son accord ?

NON. Car si la mise en œuvre d'une clause de mobilité prévue au contrat de travail d'un salarié constitue une simple modification des conditions de travail, en

revanche, l'introduction d'une clause de mobilité dans le contrat constitue une modification du contrat lui-même. L'employeur ne peut la lui imposer, l'accord du salarié est requis⁸.

■ L'employeur peut-il contraindre le salarié à déménager en application d'une clause de mobilité ?

NON. L'employeur ne peut pas en principe contraindre le salarié à déménager de son domicile familial en application d'une clause de mobilité ou à fixer son domicile à proximité de son nouveau lieu de travail⁹. Le libre choix du domicile familial est un droit fondamental protégé par l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

¹ Cass. Soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.224.

² Cass. Soc., 2 avril 1998, n° 95-43.541.

³ Cass. Soc., 22 janv. 2003, n° 00-42.637.

⁴ Cass. Soc., 14 oct. 2008, n° 07-41.454.

⁵ Cass. Soc., 15 déc. 2004, n° 02-44.714 un licenciement prononcé dans de telles conditions est sans cause réelle et sérieuse.

⁶ Cass. Soc., 14 oct. 2008, n° 07-40.092.

⁷ Cass. Soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592.

⁸ Cass. Soc., 25 janvier 2006, n° 03-46.794.

⁹ Cass. Soc., 15 mai 2007, n° 06-41.277.