

CLAUSE DE MOBILITÉ

A. Distinction entre la clause de mobilité et d'autres clauses concernant le lieu de travail

La clause de détachement (temporaire s'entend) n'est pas une clause de mobilité.

3 février 2010 N° de pourvoi: 08-41412 Publié au bulletin

Mais attendu que si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible ; Et attendu qu'ayant relevé que la notification brutale à la salariée de son changement d'affectation ne comportait aucune indication quant à la durée de cette affectation, la cour d'appel a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

12 janvier 2016 N° de pourvoi: 14-22221

Attendu que pour dire nulle la clause stipulée au contrat de travail, sans cause réelle et sérieuse le **licenciement** et condamner l'employeur au paiement de diverses sommes, l'arrêt retient qu'il s'évince du libellé de la clause une indétermination de la zone géographique qui dépend des futurs clients, que ce constat n'est pas utilement remis en cause par le moyen de l'employeur tendant à soutenir que la clause n'avait vocation à s'appliquer que pour des déplacements temporaires sans être incompatible avec la fixation contractuelle de son lieu habituel de travail à Vitry le François, de sorte qu'il s'en déduit selon lui que la décision d'affecter, pour une durée limitée le salarié en un lieu distinct ressortissait au pouvoir de direction de l'employeur sans emporter modification du contrat de travail requérant l'accord non équivoque du salarié, que cette analyse s'avère contredite par le libellé trop général, et donc imprécis de la clause litigieuse, et que même la référence aux interventions et l'expression « vous rendre et séjourner », sans mention d'un caractère exclusivement temporaire, ni précision de durée, ni même un renvoi aux grands déplacements prévus par la convention collective, exclut que la clause avait sans équivoque pour objet une condition de travail, et non pas une condition contractuelle régissant toutes les mobilités temporaires ou modifiant le lieu habituel de travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants tirés des conditions de validité d'une **clause de mobilité**, alors qu'il résultait de ses constatations que le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de chef de chantier, la cour d'appel a violé

les textes susvisés ;

Un changement de lieu de travail dans le même secteur géographique ne nécessite pas l'existence préalable d'une clause de mobilité (sauf si le lieu de travail est précisément indiqué au contrat) :

Il ne s'agit pas d'une modification du contrat de travail.

7 juillet 2016 N° de pourvoi: 15-15342

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que le salarié ne démontrait pas en quoi la nouvelle affectation portait atteinte à sa vie personnelle et familiale, et qui a fait ressortir en l'état de ses constatations relatives à la distance entre les deux sites, aux moyens de transport les desservant et à la durée supplémentaire de trajet que représentait pour le salarié le fait de se rendre sur son futur lieu d'affectation, que le nouveau lieu de travail se situait dans le même secteur géographique que l'ancien, a pu décider que le changement de lieu de travail ne constituait qu'une modification des conditions de travail qui relevait du pouvoir de direction de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

3 avril 2013 N° de pourvoi: 11-23678

Attendu, ensuite, que sans méconnaître les termes du litige fixés par la lettre de licenciement, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de répondre à un simple argument, après avoir retenu que le contrat de travail de l'intéressée ne spécifiait pas qu'elle exécuterait son travail exclusivement sur le site d'Eurocopter, puis constaté qu'elle bénéficiait d'un véhicule de service et que l'affectation qui lui était proposée était située dans le même secteur géographique que l'affectation précédente, en a justement déduit que sa mutation ne constituait pas une modification du contrat de travail mais un simple changement des conditions de travail et a ainsi légalement justifié sa décision ;

6 novembre 2013

N° de pourvoi: 12-18130

Mais attendu qu'ayant relevé que depuis février 2004 la salariée avait été affectée par son employeur successivement au Mans puis à Chartres et qu'elle avait accepté ces mutations et travaillait donc de manière continue en dehors de la région parisienne, la cour d'appel, qui a constaté que le nouveau changement d'affectation qui lui était proposé à La Plaine-Saint-Denis ne comportait pas de durée précise et ainsi fait ressortir qu'il n'avait pas un caractère temporaire, a retenu à bon droit que ce changement au-delà des limites d'un même secteur géographique constituait une modification unilatérale de son contrat de travail qu'elle était fondée à refuser ; qu'elle a ainsi, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

19 juin 2013

N° de pourvoi: 12-18005

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

...

Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée avait été mutée dans un magasin situé à une distance de 17 kilomètres de son précédent lieu d'affectation et à l'intérieur du périmètre défini par l'accord d'entreprise du 28 mai 1999 au-delà duquel l'accord de la salariée était nécessaire même pour une mutation temporaire qualifiée de dépannage, la cour d'appel, qui s'est fondée sur des éléments objectifs pour caractériser l'existence d'un même secteur géographique, a légalement justifié sa décision ;

12 décembre 2012

N° de pourvoi: 11-23762

4°/ que, même acceptée par le salarié, une modification du contrat de travail ou des conditions de travail peut être fautive et créer un préjudice ; que la cour d'appel, qui a constaté que la mutation avait été proposée par l'employeur et contresignée par le salarié dans les circonstances sus rappelées suite à un accident du travail, à 40 km du domicile d'un salarié de 28 ans d'ancienneté à capacité réduite, mais a refusé toute indemnisation sans rechercher si, comme il était soutenu, même justifiée, la mutation imposée à ce salarié le plus ancien, alors qu'il était par ailleurs procédé à des recrutements, n'avait pas été imposée dans des conditions vexatoires, n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1134 du code civil, ensemble les dispositions de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué par la troisième branche du moyen, la cour d'appel, ayant relevé que la nouvelle affectation du salarié à une distance de 40 km reliée par une autoroute se situait dans un département voisin de son lieu de travail précédent, dans le même bassin d'emploi et dans le même secteur géographique, en a exactement déduit l'absence de modification du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, appréciant souverainement les éléments de fait qui lui étaient soumis, a retenu que le salarié ne démontrait pas que la décision de l'employeur avait été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ni qu'elle avait été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi ;

La clause de résidence est celle qui impose au salarié de changer de domicile.

Pour la Cour de cassation, une restriction au libre choix du domicile du salarié par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché (Cass. soc. 12 janvier 1999 n° 96-41.755).

A titre d'exemple, une Cour d'appel ne peut juger que le licenciement du salarié est justifié en retenant qu'en s'éloignant de son lieu de travail, il n'était plus en mesure de respecter son obligation contractuelle de résidence qui était une condition indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur (Cass. soc. 28 février 2012, n° 10-18.308).

En l'espèce, la gouvernante de majeurs protégés avait été licenciée pour avoir déménagé à 20 km de son lieu de travail, alors que son contrat de travail exigeait qu'elle conserve son domicile à moins de 200 mètres.

La clause de mobilité est une clause par laquelle le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié.

Parfois, l'application de la seconde entraîne un changement de domicile :

12 janvier 1999

N° de pourvoi: 96-40755

Publié au bulletin

Sur le premier moyen :

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que selon ce texte, toute personne a droit au respect de son domicile ; que le libre choix du domicile personnel et familial est l'un des attributs de ce droit ; qu'une restriction à cette liberté par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ;

Attendu que M. X... a été engagé à compter du 30 août 1991 par la société Omni Pac en qualité d'attaché commercial ; qu'il résulte de la procédure qu'il était domicilié avec sa famille dans la région parisienne et que son secteur d'activité était la région parisienne, le nord et l'est de la France ; que son contrat comportait une clause précisant que l'employeur se réservait le droit de modifier la région d'activité en demandant au salarié d'être domicilié sur cette région dans les 6 mois suivant ce changement d'affectation ; qu'il était également précisé qu'en cas de non-acceptation de la part du salarié, ce refus pourra entraîner la rupture du contrat de travail ne donnant lieu à aucune indemnité particulière de licenciement autre que les indemnités légales ou conventionnelles ; que le 21 août 1992, l'employeur a notifié au salarié la modification d'affectation et lui a demandé d'être domicilié dans la région de Montpellier ; qu'après avoir donné un accord de principe à cette proposition, le salarié a refusé de transférer son domicile familial à Montpellier et a été licencié le 3 novembre 1992 ; que contestant le bien-fondé de son licenciement, M. X... a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes ;

Attendu que, pour décider que le licenciement fondé sur le non-respect de la clause litigieuse reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que la clause était licite, dès lors qu'elle était justifiée par la nature et le lieu des fonctions commerciales exercées par l'intéressé et par le bon fonctionnement de l'entreprise ;

Qu'en statuant par ces seuls motifs qui ne justifiaient ni le caractère indispensable pour l'entreprise d'un transfert de domicile, alors que le salarié proposait d'avoir une résidence à Montpellier, ni le caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié et alors qu'elle n'explique pas en quoi les attributions de M. X... exigeaient une présence permanente à Montpellier, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

12 janvier 1999

Pourvoi 96-40755 :

Attendu que, pour décider que le licenciement fondé sur le non-respect de la clause litigieuse reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que la clause était licite, dès lors qu'elle était justifiée par la nature et le lieu des fonctions commerciales exercées par l'intéressé et par le bon fonctionnement de l'entreprise ; Qu'en statuant par ces seuls motifs qui ne justifiaient ni le caractère indispensable pour l'entreprise d'un transfert de domicile, alors que le salarié proposait d'avoir une résidence à Montpellier, ni le caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié et alors qu'elle n'explique pas en quoi les attributions de M. Spileers exigeaient une présence permanente à Montpellier,

B. La clause de mobilité

1. Les sources :

La loi distingue entre les clauses de mobilité signées dans les entreprises d'au moins 300 salariés dont la validité est soumise à partir du 1/1/2014 à la signature d'un accord de mobilité interne prévoyant un certain nombre de garanties pour les salariés et les clauses de mobilité signées dans les entreprises plus petites

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, ouvre la possibilité d'une négociation sur la mobilité interne qui suspend toutes les clauses de mobilité contractuelles :

Lorsqu'un accord de mobilité est signé toutes "les clauses du contrat de travail contraires à l'accord sont suspendues." (article L2242-23 du CT) et remplacées par les clauses de l'accord.

L'accord de mobilité interne qui régit les nouvelles clauses de mobilité doit répondre aux conditions légales prévoyant un certain nombre de contreparties n'existant pas dans les clauses contractuelles individuelles de mobilité. Ces contreparties sont prévues par les articles L2242-21 à 23 du CT.

L'accord doit notamment définir le secteur géographique forcément limité sur lequel l'employeur peut sans contreparties vous muter. La définition de ce secteur géographique devra conformément à la jurisprudence utiliser les critères tels que le temps de trajet, l'existence de transport en commun etc ...

L'article L2242-21 du CT lie la validité de l'accord à l'existence diverses garanties

- Le respect de la vie personnelle et familiale du salarié conformément à l'article L. 1121-1 ;
- La prise en compte des situations liées aux contraintes de handicap et de santé ;
- Des mesures d'accompagnement à la mobilité, en particulier les actions de formation ainsi que des aides à la mobilité géographique, qui comprennent notamment la participation de l'employeur à la compensation d'une éventuelle perte de pouvoir d'achat et aux frais de transport.
- Les stipulations de l'accord collectif conclu au titre de l'article L. 2242-21 et du présent article ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une diminution du niveau de la rémunération ou de la classification personnelle du salarié et doivent garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle.
- L'accord doit prévoir les mesures d'accompagnement et les modalités de mise en œuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1 pour les salariés qui refuseraient d'accepter le nouvel accord sur la mobilité interne.

Cette loi a été modifiée :

L. 2254-2 du CT (5-8-2018) : l'accord de performance collective peut déterminer les conditions de mobilités à l'intérieur de l'entreprise : Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord.

L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés la clause de mobilité doit être écrite et respecter les dispositions de la convention collective applicable, s'il y en a.

L'existence d'une clause de mobilité dans la seule convention collective ne lie pas le salarié si elle n'est pas reprise au contrat de travail.

2. Conditions de validité d'une clause de mobilité

Forme :

La validité d'une clause de mobilité géographique est donc subordonnée au respect de deux conditions distinctes cumulatives :

- **elle doit définir avec précision son champ d'application géographique**
- **elle ne doit pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée**

-

Cass. soc. 14 octobre 2008, n° 06-46400 :

« Attendu cependant qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur s'était réservé unilatéralement la possibilité d'étendre des lieux d'affectation de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; »

La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application : peu importe, s'agissant des conditions de validité de la clause de mobilité géographique, que son champ d'application soit très étendu dans l'espace (ex. : tout le territoire métropolitain voire même tout le territoire français) : il faut et il suffit que le périmètre de mobilité soit déterminé avec précision et qu'il ne soit pas libellé de telle sorte que l'employeur puisse en étendre unilatéralement la portée : *« considérant [...] que la zone géographique d'application de la clause de mobilité est l'ensemble du territoire français ; qu'elle n'est donc pas imprécise ; qu'en conséquence, elle n'est pas illicite ;*

L'étendue de la zone géographique applicable varie selon les fonctions exercées par le salarié.

9 juillet 2014

N° de pourvoi: 13-11906 13-11907 13-11908 13-11909

Publié au bulletin

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X...et trois autres salariés ont été engagés par la société Euro Cargo Rail en qualité de coordinateurs des opérations France ; que leur contrat de travail prévoyait une clause de mobilité ainsi libellée : « Compte-tenu de la nature de ses fonctions, M.. prend l'engagement d'accepter tout changement de **lieu de travail** nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une **modification du contrat de travail** » ; qu'exerçant leur activité à Frouard en Meurthe-et-Moselle, ils ont été licenciés pour avoir refusé leur mutation à Paris ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, les arrêts retiennent que la seule mention du « territoire français » ne peut suffire à rendre précise la clause de mobilité puisque n'excluant pas les « DOM-TOM », que cette clause ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d'application et ne permet pas au salarié, au moment de la signature du contrat, de savoir si elle concerne les établissements existants ou également ceux à venir ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés

14 février 2018 N° de pourvoi: 16-23042 Non publié au bulletin

:

La clause : «Néanmoins, il est convenu que la société Puls Action peut être amenée à modifier le lieu de travail de Mme Sophie X... pour des raisons touchant à la nature de l'activité, à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise ou à l'évolution de son activité. Mme Sophie X... pourrait ainsi être mutée dans l'un de nos établissements actuels et/ou futurs en France (Belfort, Bourges, Colomiers, Figeac, Rennes, Paris, Saint-Nazaire.....). Le refus de Mme Sophie X... d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement, éventuellement pour faute grave..... »

La décision : Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que le contrat de travail comportait une clause de mobilité dans les établissements situés en France, dont il se déduisait une définition précise de la zone géographique d'application, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause était valable ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que l'employeur justifiait de la nécessité de procéder à la

mutation de la salariée en raison de la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

22 mai 2019 N°18-15752

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que le contrat de travail comportait une clause de mobilité sur le territoire national, ce dont il se déduisait que la clause définissait précisément sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en modifier unilatéralement la portée, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause était valable ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que l'employeur, dont l'essentiel des activités se situait sur le secteur de la Manche, démontrait avoir mis en oeuvre la clause de mobilité dans l'intérêt de l'entreprise en raison de la perte du marché d'Angers, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'atteinte à la vie personnelle et familiale de l'intéressé était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, a légalement justifié sa décision ;

En conclusion, **la clause de mobilité** par laquelle l'employeur se réserve la possibilité de muter le salarié non seulement dans ses établissements actuels mais aussi dans ceux qui n'existent pas encore à la date de sa conclusion, **est dorénavant valable dès lors qu'elle fixe avec précision son champ d'application géographique.**

Fond :

→ intérêt légitime de l'entreprise et proportionnalité.

Par proportionnalité on entend le fait que la clause de mobilité ne doit peser que sur certaines fonctions définies et être adaptée quant au périmètre géographique visé (ainsi pour un ouvrier de maintenance une clause de mobilité internationale interroge).

Le juge prud'homal s'assurera que "la mise en oeuvre de la clause ne porte pas atteinte au droit du salarié, à son droit à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte peut être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché" (Cass soc 13/1/2009 pourvoi 06-45562)

→ Dans sa mise en oeuvre, une clause de mobilité ne doit jamais être utilisée soit abusivement, soit dans l'intention de nuire, soit en faisant preuve d'une légèreté blâmable ,

→ Une clause de mobilité ne prévoyant aucune limitation géographique est réputée nulle et non avenue; (Cass soc 23/9/2009 pourvoi 07-44200 groupe Renault France automobile)

3. Conséquence du refus de mobilité contractuelle
--

→ intérêt légitime et motif non inhérent à la personne (motif économique)

Avec une clause de mobilité :

7 février 2018 N° de pourvoi: 16-12082 Non publié au bulletin

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail du salarié comportait une clause de mobilité sur la France métropolitaine, et que l'employeur était tenu de procéder à son changement d'affectation à la suite de la perte du marché du site sur lequel il était affecté, a fait ressortir que la société n'avait pas renoncé à se prévaloir de la clause de mobilité et a pu décider que la lettre lui proposant une mutation sur un poste, peu important le choix laissé à l'intéressé quant à la région, constituait un simple changement de ses conditions de travail ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que le licenciement dont le salarié avait fait l'objet était motivé par son refus de son changement d'affectation, la cour d'appel en a exactement déduit que ce refus, qui ne donnait pas à la rupture la nature d'un licenciement pour motif économique, constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Sans clause de mobilité :

11 juill. 2018 no 17-12.747

Attendu, cependant, d'une part, que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le motif de la modification du contrat de travail refusée par le salarié résidait dans la volonté de l'employeur de réorganiser le service financier de l'entreprise et qu'il n'était pas allégué que cette réorganisation résultait de difficultés économiques ou de mutations technologiques ou qu'elle fût indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, en sorte que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

17 avril 2019 n°17-17880 publié :

Mais attendu, d'une part, que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le

salarié est en droit de s'y opposer et, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

NB : le contrat de travail des salariés transférés comportait une clause de mobilité : la cour de cassation n'a pas répondu à ce moyen de l'employeur

→ La faute grave ne peut sanctionner le seul manquement contractuel lié au refus non justifié d'une mutation :

23 janvier 2008 N° de pourvoi: 07-40522 Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 7 décembre 2004, n° 02-41. 640), que Mme X..., engagée le 23 novembre 1965 par la société Distribution Casino France en qualité de caissière par contrat à durée indéterminée contenant une clause de mobilité, promue chef de groupe à compter du 1er juillet 1987, successivement affectée à Chalons-sur-Saône, Torcy puis Auxerre, a été licenciée le 12 octobre 1999 pour avoir refusé d'être affectée à Nevers à compter du 1er septembre 1999 à l'issue d'un congé sabbatique ;

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel relève que le refus exprimé par la salariée d'accepter, au retour de son congé sabbatique et malgré les délais de réflexion qui lui avaient été accordés par l'employeur, son affectation sur le site de Nevers en dépit de la clause de mobilité stipulée dans son contrat de travail, cause de son licenciement, rendait impossible la poursuite de la relation de travail même pendant la période de préavis en ce que, son précédent poste ayant été pourvu lors de la suspension de son contrat de travail et aucun emploi plus proche de son domicile n'étant disponible, l'employeur n'avait plus la possibilité de la faire travailler, cette situation étant exclusivement imputable à la salariée ; Attendu, cependant, que le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas à lui seul une faute grave ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans caractériser la faute grave commise par la salariée, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

Ce sont donc les circonstances entourant le refus qui pourrait par contre transformer la cause réelle et sérieuse en faute grave.

→ Une mutation refusée parce qu'elle s'accompagne d'une modification du CONTRAT de travail sera traitée comme le refus d'une modification du contrat de travail.

Voir en cas de rétrogradation (mutation sanction, application du droit disciplinaire) , de modification de rémunération (changement de secteur ?), de modification importante des horaires de travail (jour/nuit)

→ Une clause de mobilité utilisée à titre de sanction disciplinaire suivra les règles du droit disciplinaire :

26 février 2013

N° de pourvoi: 11-25584

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'elle avait constaté que la mutation du salarié avait été décidée avant qu'il ait accepté la modification de son contrat de travail et, d'autre part, que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité ne privait pas la mutation de son caractère disciplinaire, la cour d'appel, qui avait relevé que le changement d'affectation du salarié avait été décidé par l'employeur en raison de faits considérés par lui comme fautifs, n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a violé le texte susvisé ;

Si la clause est valable, si son utilisation n'est pas abusive, le licenciement pour cause réelle et sérieuse au moins est justifié ; la non exécution du préavis dans les nouvelles conditions prive le salarié de son indemnisation.

31 mars 2016 N° de pourvoi: 14-19711 Publié au bulletin

Attendu, cependant, que le refus d'un salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement des conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend ce salarié responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le prive des indemnités compensatrices de préavis et de congés payés afférents ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir relevé que le contrat de travail du salarié contenait une **clause de mobilité**, ce dont il résultait, d'une part, que sa mutation constituait un simple changement de ses conditions de travail que l'employeur pouvait décider unilatéralement dans l'exercice de son pouvoir de direction, d'autre part, que l'employeur, qui avait licencié le salarié à raison de son refus de ladite mutation, pouvait lui imposer d'exécuter son préavis dans les conditions nouvellement prévues, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

Les déplacements supplémentaires liés à la clause de mobilité

21 janvier 2009 pourvoi N° 06-45509

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel a retenu que le salarié ne contestait pas l'absence qui lui était reprochée, qu'il ne pouvait soutenir qu'il n'avait été recruté que pour travailler sur les sites dieppois, qu'il ne pouvait prétendre que ses revenus étaient trop faibles pour se déplacer à la gare de Rouen, son contrat de travail comportant une clause de mobilité et prévoyant comme lieu d'exécution habituel les sites de l'agence de Rouen, qu'il n'a jamais émis de commentaires sur ces affectations, qu'il a été rappelé à l'ordre à plusieurs reprises et n'a pas contesté les sanctions prononcées, la dernière absence étant intervenue dans le même mois que celle motivant le licenciement, qu'il n'était pas établi que l'employeur avait manqué à la bonne foi contractuelle ou commis un abus dans l'exécution du contrat de travail ; qu'elle a relevé la persistance et la réitération des faits fautifs et leur renouvellement malgré des mises en garde antérieures ; Qu'en statuant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si en n'indemnisant pas le salarié des déplacements qu'il lui imposait et en ne prenant pas en charge des temps de trajet, l'employeur n'avait pas placé le salarié dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations contractuelles, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

L'intérêt légitime de l'entreprise :

14 novembre 2007 pourvoi: 06-45164

Vu l'article 18 de la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel ;

Attendu que Mme X... a été engagée par la société SFD Groupe en qualité de vendeuse, à compter du 13 septembre 1999, par un contrat qui contenait une clause de mobilité ; qu'elle a été licenciée le 22 mars 2002 pour faute grave ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir le paiement de diverses indemnités ;

Attendu que pour décider que le licenciement de Mme X... reposait sur une faute grave et la débouter de ses demandes, l'arrêt énonce que la bonne foi contractuelle étant présumée, il appartient au salarié de démontrer que la décision en cause a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou mise en oeuvre de manière abusive ; que le fait pour la société SFD Groupe de souhaiter renforcer l'équipe de vente de l'agence d'Aubagne, au regard du volume de ventes réalisé par les deux agences en cause par rapport au nombre respectif de vendeurs, relève du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur ; qu'il n'est pas établi que la décision prise par la société SFD Groupe a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise ou mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme il lui était demandé si, en application des dispositions de l'article 18 de la convention collective applicable, la décision de l'employeur de muter la salariée d'Aix-en-Provence à Aubagne constituait bien une mesure indispensable pour la bonne marche de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

12 juillet 2010 pourvoi 08-45516

5° / que les juges ne peuvent se substituer au pouvoir de direction de l'employeur en contrôlant l'opportunité de ses choix de gestion ; qu'en retenant en l'espèce " qu'il n'est pas sérieux de prétendre qu'à la suite de la mutation d'une vendeuse du magasin Saint-Ferréol au magasin la Valentine afin d'occuper les fonctions de 1ère vendeuse, il convenait de rééquilibrer les équipes et d'envoyer donc à Saint-Ferréol une vendeuse expérimentée de la Valentine, alors qu'à la Valentine, il y avait une autre salariée, Mme Y... plus expérimentée que la salariée ", appréciant ainsi la pertinence de l'organisation de l'entreprise voulue par lui-même, quand il lui appartenait tout au plus de rechercher si la décision de mutation avait été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise, la cour d'appel s'est encore déterminée par un motif inopérant, privant sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'abstraction faite du motif surabondant, justement critiqué par la cinquième branche du moyen, la cour d'appel, qui a retenu, sans inverser la charge de la preuve, que la société Promod avait imposé à Mme X... malgré sa situation familiale une mutation rapide et sans explication, par une décision exclusive de la bonne foi contractuelle, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision

14 octobre 2008 pourvoi 07-40523 Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 26 janvier 2001 par la société Pricewaterhouse en qualité de consultante, à temps complet, puis à temps partiel dans le cadre d'un congé parental à compter du 6 juin 2003, que le contrat de travail prévoyait que le poste était fixé à Marseille avec possibilité de déplacements en France et à l'étranger et qu'il pourrait être demandé à la salariée d'effectuer des missions justifiant l'établissement temporaire de sa résidence sur place ; que suite au refus de Mme X... d'accepter une mission en région parisienne pour une durée de trois mois, l'employeur l'a licenciée par lettre du 26 février 2004 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu qu'il résultait des pièces versées aux débats que la société avait conservé une activité à Marseille, qu'à supposer que la suppression du poste de la salariée ait été envisagée, celle-ci ne pouvait refuser la mission au prétexte que l'employeur ne l'avait pas renseignée sur l'avenir prévisible du bureau de Marseille, que le déplacement prévu était limité à trois mois à Paris dans une ville située à quelques heures de train ou d'avion de Marseille et que la mauvaise foi de l'employeur n'était pas établie ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait Mme X..., la mise en oeuvre 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, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Usage abusif de par les conséquences :

Voir convention OIT n°156 entrée en vigueur le 11 août 83 :

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

30 mai 2013 pourvoi 12-13608

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 décembre 2011), que M. X..., engagé le 6 juin 2004 en qualité d'agent de sécurité par la société Agence privée HB Sécurité, a été affecté au magasin ATAC, à Argenteuil (95) ; que le marché de la sécurité de ce magasin ayant été confié en août 2006 à la société Agence privée d'intervention (API), le salarié a exercé ses fonctions pour le compte de cette société ; qu'ayant perdu ce marché en décembre 2007, celle-ci l'a affecté au magasin ATAC du Val de Reuil (27) en mars 2008 ; que ne s'étant pas rendu sur son nouveau lieu de travail, le salarié a été licencié le 1er avril 2008 " pour non-respect de son planning de travail depuis le 4 mars 2008 " ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

...

Mais attendu qu'ayant relevé que le salarié avait avisé l'employeur du coût et de la durée des trajets entre son domicile et son nouveau lieu de travail, ainsi que de l'absence de transports en commun à la fin du travail journalier, la cour d'appel a pu décider que la mise en oeuvre par l'employeur de la clause de mobilité était abusive ; que le moyen n'est pas fondé ;

17 octobre 2012 pourvoi: 11-18029

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher concrètement, comme il le lui était demandé, si la décision de l'employeur de muter l'intéressée de La Rochelle à Niort ne portait pas une atteinte au droit de la salariée, laquelle faisait valoir que ses déplacements devaient être limités à 20 kilomètres (*NB : 60 km par la mutation*) conformément aux préconisations du médecin du travail et qu'elle ne pouvait déménager, son époux étant entrepreneur à La Rochelle, 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, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Précision indispensable des lieux où le salarié peut être muté

(jurisprudence constante)

12 juillet 2006 N° de pourvoi: 04-45396

Publié au bulletin

Attendu que, pour juger que le licenciement de la salariée reposait sur une faute grave et débouter celle-ci de ses demandes en paiement d'indemnités, l'arrêt retient que l'emploi précédemment occupé par la salariée n'était plus disponible à l'issue de son congé sabbatique, qu'il lui a été proposé, de manière régulière, un emploi similaire conformément à la clause de mobilité stipulée au contrat de travail et que le refus de l'intéressée est injustifié ;

Attendu, cependant, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ;

17 mars 2010 N° de pourvoi: 08-43368

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Attendu que pour déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que le contrat de travail, tout en précisant que le lieu de travail est fixé en région parisienne, prévoit une clause de mobilité stipulant que " compte tenu de la nature des activités de la société le salarié pourra être appelé à exercer ses fonctions dans les installations de ses entreprises clientes ", que l'employeur ne pouvant connaître à l'avance quels seront ses clients futurs et leur lieu d'établissement, il ne peut renseigner plus son salarié sur l'étendue de la clause dont le caractère général ne résulte que de la nature des

activités exercées par l'employeur pour lesquelles le salarié est embauché en connaissance de cause et que le fait que cette clause est complétée par une mention relative aux autres lieux d'exercice de son activité où pourra être muté le salarié ne peut entraîner sa nullité alors que tout au long de sa carrière M. X... a été affecté chez des clients de la région parisienne puis à Lyon et qu'il lui est reproché d'avoir refusé des propositions de mutation dans la région parisienne qui est le lieu même du travail fixé par le contrat ;

Qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant tiré de la mobilité effective du salarié au cours de sa carrière, et alors qu'elle constatait l'indétermination de l'étendue géographique de la clause de mobilité qui dépendait de futurs clients, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

9 novembre 2011 N° de pourvoi: 10-10320

Attendu que pour juger que le licenciement de Mme X... repose sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que la salariée ne peut soutenir que la clause de mobilité est nulle en raison de son imprécision alors qu'incontestablement une mutation au service central de la facturation à Lyon était un élément prévisible dès son embauche ;

Attendu cependant qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, par un motif inopérant tiré du caractère prévisible pour la salariée de sa mutation à Lyon, alors qu'elle avait constaté l'indétermination de l'étendue géographique de la clause de mobilité, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

23 septembre 2009 N° de pourvoi: 07-44200

Publié au bulletin

Mais sur le moyen soulevé d'office après avis envoyé aux parties :

Vu l'article L. 1222 1 du code du travail ;

Attendu qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse l'arrêt retient que l'avenant du 2 mars 2004 au contrat de travail de l'intéressé contient une clause de mobilité dans l'ensemble des filiales du groupe de sorte que la mutation du salarié dans une autre filiale constituait un simple changement des conditions de travail entrant dans le pouvoir de direction de l'employeur que le salarié ne pouvait refuser sans méconnaître ses engagements contractuels ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par 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 unité économique et sociale, est nulle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Si l'entreprise connaît un développement hors du périmètre initialement fixé par votre clause de mobilité, l'employeur "ne peut unilatéralement" étendre la clause de mobilité : N° 06-46400 - voir aussi N° de pourvoi : 04-45846.

La clause de mobilité ne peut pas non plus prévoir que le lieu de travail soit subordonné à l'évolution des lieux d'implantation de la clientèle N° 08-43368