

La Clause de mobilité

Le 22 novembre 2009

1.	Définition	2
2.	Contenu de la clause	2
2.1.	Signature	2
2.2.	Précision	2
2.3.	Rupture de contrat	2
3.	Mise en œuvre de la clause de mobilité	3
4.	Les conséquences en cas de refus	3
5.	Les arguments à opposer à la mise en œuvre d'une clause de mobilité	3
5.1.	La mise en œuvre s'accompagne d'une modification du contrat de travail	3
5.2.	Autres arguments	3
5.3.	Mise en œuvre abusive	4
5.4.	Mobilité dans les filiales	4
6.	En l'absence de clause de mobilité	4
6.1.	La notion de secteur géographique	5
6.2.	La modification du contrat de travail	5
6.3.	Clause de mobilité dans la convention collective	6
7.	Procédures spécifiques	6
7.1.	Mutation disciplinaire	6

1. Définition

La clause de mobilité est un instrument qui permet à l'employeur d'imposer aux salariés des changements plus ou moins importants de leur lieu de travail.

Cependant il faut distinguer les clauses qui permettent d'affecter le salarié en un autre lieu géographique, c'est-à-dire une mutation, des clauses, comme dans l'exemple ci-dessous prévoyant seulement que le salarié peut être amené à effectuer son travail ailleurs que dans son établissement d'origine (déplacements ponctuels).

Par exemple, cette clause apparaissant dans un contrat de travail : « le travail peut être exécuté en France comme à l'étranger, en tout lieu ou l'employeur aurait recours a ses services », n'est pas une clause de mobilité valable. Cass. soc. 27 mai 1998 n°96-40929 et n°96-41278

2. Contenu de la clause

2.1. Signature

Evidemment, la clause n'est valable que si le contrat a été signé par les deux parties.

2.2. Précision

La clause de mobilité doit être précise. « La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ». Cass. Soc. 12 juillet 2006 n°04-45396

Pour être valable, la clause de mobilité doit informer le salarié de l'étendue de son obligation.

Par exemple, pour une clause prévoyant que le contrat pouvait être exécuté en France comme à l'étranger, compte tenu de l'absence de limites, les juges ont estimé que le contrat ne comportait pas de clause de mobilité. Cass. Soc., 27 mai 1998, n°96-40.929

De même, la clause stipulant que le salarié exercera ses fonctions sur les différents sites de la société, sans préciser de distance limite, n'a pas été jugée valable. CA Bordeaux 18 février 2003 Ch. Soc. n° 99-03767

De plus, une **clause permettant à l'employeur d'en modifier unilatéralement la portée** est donc nulle, un refus du salarié d'une mutation en dehors du secteur géographique dans lequel il travaille n'est pas fautif et le licenciement consécutif à ce refus est sans cause réelle et sérieuse.

Par exemple, une clause par laquelle l'employeur se réserve la possibilité de « modifier le lieu d'activité du salarié en fonction des nécessités du service » ne permet pas de muter le salarié sans son accord. Cass. Soc. 17 juillet 2007 n°06-41630

2.3. Rupture de contrat

Une clause de mobilité ne peut pas stipuler que tout refus du salarié de s'y soumettre emporte la rupture de son contrat de travail. Si tel est le cas, la clause est nulle (cass. soc. 19 mai 2004, n° 02-43252 FD).

Il peut néanmoins être rappelé que le refus du salarié de respecter la clause constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

3. Mise en œuvre de la clause de mobilité

L'employeur doit faire preuve d'une certaine **loyauté dans la mise en œuvre** d'une telle clause. Ainsi, certaines conditions doivent être remplies pour que l'application d'une clause de mobilité soit valable :

- un **délai de prévenance et de réflexion suffisant**
- une mutation indispensable et proportionnée aux intérêts légitimes de l'entreprise.

La proposition de mutation faite au salarié doit :

- avoir été jugée **conforme à l'intérêt de l'entreprise**
- porter sur un **poste d'une importance équivalente** à celui que le salarié occupait
- **entrer dans le cadre du contrat de travail** qui prévoyait une clause de mobilité

4. Les conséquences en cas de refus

Le salarié est démuni face à un employeur qui met correctement en œuvre la clause de mobilité, puisqu'elle s'analyse comme un simple changement de ses conditions de travail, ce changement ayant été prévu au contrat.

Le refus de se conformer à la clause de mobilité **rend le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse** mais ne constitue pas, à lui seul, une faute grave (cass. soc. 23 février 2005, n° 03-42018, BC V n° 64).

L'employeur souhaitant muter un salarié et qui se heurte au refus de celui-ci peut le licencier, à condition de respecter les règles applicables au **licenciement pour motif disciplinaire** : entretien préalable et respect des différents délais sous peine d'annulation.

Notamment, aucun fait fautif ne peut donner lieu à l'engagement de **poursuites disciplinaires au delà d'un délai de 2 mois** à compter du jour où l'employeur en a pris connaissance. (C. Trav. Art. L 1332-4)

5. Les arguments à opposer à la mise en œuvre d'une clause de mobilité

5.1. La mise en œuvre s'accompagne d'une modification du contrat de travail

Si la mise en œuvre d'une clause de mobilité permet à l'employeur de muter un salarié, elle ne lui permet pas modifier un autre élément essentiel du contrat de travail.

Le salarié peut donc refuser la mutation si elle s'accompagne d'une modification de la **rémunération contractuelle, de la durée du temps de travail ou se traduit par une modification de ses fonctions.**

L'employeur ne dispose d'aucun motif de licenciement.

« Si la mutation n'entraîne ni rétrogradation, ni modification de la qualification, ni diminution de salaire ou des avantages dont l'intéressé bénéficiait », l'employeur pourra licencier le salarié en toute légalité. Cass. Soc. 27 mai 2003 n°01-41807 et Cass. Soc. 14 juin 2000 n° 98-42118

5.2. Autres arguments

Plusieurs autres arguments existent et permettent de refuser la mutation :

- **l'établissement** dans lequel l'employeur veut muter le salarié **n'existait pas au moment de la signature du contrat de travail** comportant la clause de mobilité. Cass. Soc. 19 avril 2000 n°98-41078
- le non respect des obligations contractuelles
- la convention collective limite l'obligation de mobilité du salarié

5.3. Mise en œuvre abusive

Conseil : toujours demander à l'employeur de justifier, par écrit de préférence, la mise en œuvre de la clause de mobilité, de préciser les raisons objectives de la mutation.

La bonne foi de l'employeur est présumée dans la mise en œuvre de la clause de mobilité. **C'est au salarié d'apporter les preuves** tendant à démontrer que l'employeur a utilisé cette clause à d'autres fins que celles dictées par l'intérêt de l'entreprise. Cass soc. 23 février 2005 n°04-45463 et Cass soc. 28 mars 2006 n°04-41016

Souvent, c'est **un ensemble de facteurs** qui permettent aux juges de déclarer que **la décision de l'employeur est abusive.**

- La **précipitation** dans la mise en œuvre. Comme nous l'avons dit plus haut, la mise en œuvre est considérée abusive si l'employeur ne respecte pas un délai de prévenance suffisant.
- Le **détournement de pouvoir** de l'employeur : la décision est prise pour des considérations autres que celles liées à l'intérêt de l'entreprise.

- « Mutation sanctions » en cas de problèmes relationnels
- Mutation pour pousser un salarié ancien vers la porte pour motif économique

- La **prise en considération des conséquences de la mutation** pour le salarié :

Les juges doivent vérifier que la mise en œuvre de la clause de mobilité ne porte pas atteinte au droit du salarié a une **vie personnelle et familiale** et était proportionné au but recherché.

Par exemple, la mutation d'un employé du bâtiment annoncé par télégramme le 4 février pour un début de mission le 7 février. Or le salarié ne pouvait laisser seule sa femme enceinte de 7 mois. La cour a jugé que l'employeur avait commis un abus en imposant au salarié un déplacement immédiat à un salarié alors qu'il se trouvait dans une situation familiale critique. Cass Soc. 18 mai 1999 n°96-44315

Un autre cas, la mutation d'un salarié a plus de 150km de chez lui, sans chercher si il y avait d'autre possibilité d'emploi plus proche, en dépit des observations de l'intéressé sur le mauvais état de son véhicule. De plus le contrat stipulait que l'employeur ne participait pas aux frais de déplacement. La cour de cassation a jugé la mise en œuvre abusive. Cass Soc. 2 juillet 2003 n°01-42046

5.4. Mobilité dans les filiales

Il est courant de voir dans certains contrats de travail une clause de mobilité spécifiant que le salarié accepte par avance toute mutation dans une société du groupe.

L'arrêt de la cours de cassation met fin à cette pratique. (Cass Soc. 23 septembre 2009 n°07-44.200 FS-PBR) En effet, elle considère qu' « un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ».

Donc, « **clause de mobilité engageant le salarié à accepter toute mutation dans une autre société,** alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique est sociale **est nulle.** »

6. En l'absence de clause de mobilité

Si le lieu de travail n'est pas mentionné dans le contrat de travail, ou du moins pas précisément, cela signifie-t-il que l'employeur peut modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié, celui-ci n'étant pas contractualisé ?

La Chambre sociale de la Cour de cassation a posé le 20 octobre 1998 qu'à défaut de clause précise dans le contrat de travail, celui-ci doit s'exécuter dans un **même secteur géographique**, faute de quoi cela constitue une **modification du contrat de travail** nécessitant l'approbation du salarié.

Dans le cas d'un changement de lieu de travail dans un même secteur géographique, **le salarié ne peut refuser**. Il ne peut refuser une simple modification de ses conditions de travail. La bonne foi de l'employeur est présumée, il n'a donc pas à motiver sa décision, et c'est au salarié de démontrer que la décision a été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise.

6.1. La notion de secteur géographique

Donc, pour savoir s'il y a modification du contrat de travail ou simple changement des conditions de travail, il faut regarder s'il s'agit toujours du même secteur géographique.

Mais que faut-il alors entendre par même secteur géographique ?

Un certains nombres de facteurs sont à prendre en compte dans la définition du secteur géographique. Nous allons les détailler.

6.1.1. La desserte des moyens de transports :

Ce paramètre est particulièrement important en région parisienne. D'après d'anciens arrêtés, la région parisienne constituait un même secteur géographique. Mais cette affirmation ne tient plus désormais.

La cour de cassation a donné raison à une salariée dont l'entreprise avait changé son siège social. Cela constituait une modification du contrat de travail, en l'absence de liaison directe et de connexions aisées entre les deux sites, démontrant qu'ils ne faisaient pas parti du même secteur géographique même si ils appartenaient à la même région administrative. CA Paris 24 Février 2000 21^e ch. C

6.1.2. La distance entre les 2 lieux de travail :

▪ Même secteur géographique

Dans les différents exemples trouvés en jurisprudence, la distance fatidique qui marque la frontière entre 2 secteurs géographiques est aux alentours de 50 km.

▪ Secteurs géographiques différents

La question ne se pose pas pour Paris et Bordeaux, par exemple, qui ne sont pas dans le même secteur.

Par contre, certains cas sont plus difficiles :

- Pour une mutation de Blancfort (18) et Amilly (45), distants de 58 km, Les sites ont été considérés comme appartenant à des secteurs géographiques différents. Cass. Soc. 4 janvier 2000 n°97-45647
- Pour une mutation de Livarot (14) à Noards (27), séparés de 43 km, la cour de cassation a considéré que les deux sites n'étaient pas dans le même secteur géographique. La cour se fonde sur la distance mais aussi sur l'allongement des temps de trajet. Cass. Soc. 21 décembre 2006 n°05-42979

6.2. La modification du contrat de travail

Comme dans le cas d'un contrat de travail comportant une clause de mobilité (§4.1), **l'employeur ne peut accompagner le changement de lieu de travail d'une modification d'un autre élément du contrat de travail**.

S'il n'est pas possible de refuser la mutation, il est possible de refuser la ou les modifications du contrat induites par ce changement : modification de la rémunération contractuelle, des fonctions, ou du temps de travail.

6.3. Clause de mobilité dans la convention collective

6.3.1. Convention Syntec

La convention nationale du personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseil et des sociétés de conseils (Syntec), comprend un article sur le changement de résidence. « toute modification du lieu de travail comprenant un changement de résidence fixe qui n'est pas acceptée par le salarié, est considérée, à défaut de solution de compromis, comme un licenciement et réglée comme tel. » La cours de cassation considère que cet article ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité.

Les articles importants sur la mobilité Syntec, sont les articles 61 à 63.

[Clic ici pour télécharger les articles 50 à 63 de la convention Syntec au format PDF](#)

7. Procédures spécifiques

7.1. Mutation disciplinaire

Si un employeur sanctionne un salarié par une mutation disciplinaire, la clause de mobilité prévue au contrat ne suffit pas à elle seule, encore faudra-t-il que le fait fautif existe et que la sanction soit proportionnée à la gravité de la faute (cass. soc. 15 janvier 2002, n° 99-45979, BCV n° 12).

L'employeur doit aussi respecter la procédure disciplinaire (c. trav. art. L. 122-41).

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

LA CFE CGC DEMANDE A TOUS LES COLLABORATEURS DU GROUPE SEGULA TECHNOLOGIES D'ETRE EXTREMEMENT VIGILANTS SUR LES PROPOSITIONS QUI PEUVENT LEURS ETRE FAITES FASSE A CERTAINS ABUS SUR LES CLAUSES DE MOBILITES !

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoins de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies