



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 8 septembre 2017



Page juridique SANTE PRIVEE

La mobilité géographique (3)

C'est une question qui peut se poser à tous les salarié.e.s au cours de l'exécution de leur contrat de travail. Un.e salarié.e doit-il/elle accepter ou contester un changement de son lieu de travail par l'employeur ?

Il convient de préciser que l'employeur est autorisé à demander un changement d'affectation de son/sa salarié.e, notamment au regard de son pouvoir de direction ou par l'application d'une clause de mobilité.

En principe, il est acquis que le lieu de travail ne constitue pas un élément essentiel du contrat de travail. A ce titre, toute demande expresse de l'employeur à ce sujet oblige le/la salarié.e à y répondre favorablement. Néanmoins, cette demande de principe doit répondre à des hypothèses bien particulières.

- I. D'abord que le changement du lieu de travail pour le/la salarié.e ait lieu dans le secteur géographique dans lequel il exerçait sa fonction d'origine.
- II. Ensuite que cette mutation, quel que soit son périmètre géographique, ait un caractère exceptionnel, temporaire et que l'intérêt de l'entreprise le justifie.
- III. Enfin l'hypothèse classique dans laquelle s'applique un accord de mobilité interne.

Nous évoquerons cette semaine l'application d'une clause de mobilité intégrée dans le contrat de travail.

II) Mutation temporaire et prise en compte de l'intérêt de l'entreprise et du/de la salarié.e.

Le principe veut que, face à une clause de mobilité intégrée dans le contrat de travail, le/la salarié.e ne puisse refuser la modification de son lieu de travail. Néanmoins, à cette règle de principe le/la salarié.e peut éventuellement trouver un moyen juridique pour ne pas s'y plier.

Astuce :

Une clause qui ne respecte pas certaines conditions très strictes, est nulle et sans effet¹. Pour ce qui concerne la clause de mobilité, d'abord elle doit préciser très clairement et de manière très précise la zone géographique dans laquelle le/la salarié.e peut éventuellement être déplacé.e². Ensuite, la clause ne peut conférer le pouvoir à l'employeur d'étendre unilatéralement la zone géographique en fonction notamment de l'ouverture ou autre d'un nouvel établissement de l'entreprise. Enfin, la clause de mobilité n'est applicable et limitée qu'à l'entreprise d'origine, aussi le/la salarié.e³ ne peut accepter d'être muté.e dans une autre entreprise ou accepter dès le début de son contrat un changement éventuel d'employeur dans le cadre de l'application de sa clause de mobilité.

La clause de mobilité, pour être valable, doit avoir fait l'objet d'un écrit et d'une signature par le/la salarié.e⁴. Si cette clause de mobilité est présente dans la convention collective, elle doit faire l'objet d'une connaissance au préalable par le/la salarié.e, lors de son embauche⁵.

¹ Cass. Soc., 10 février 2016 n° 14-14.325
² Cass. Soc., 12 juillet 2006, n° 04-45.396,
³ Cass. Soc., 19 mai 2016, n°14-26556,
⁴ Cass. Soc., 2 avril 1998 n° 95-43541,
⁵ Cass. Soc., 30 novembre 2005, n° 03- 46530

L'intérêt de l'entreprise peut être une bonne raison pour recourir à la clause de mobilité. L'intérêt de l'entreprise recouvre un nombre important d'hypothèses⁶. Et il convient alors de bien analyser le motif et de questionner attentivement l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas faire un usage léger et excessif de la clause de mobilité. L'utiliser pour sanctionner ou discriminer un.e salarié.e est interdit.

Bon à savoir :

Un.e salarié.e protégé.e ne peut faire l'objet d'aucun changement de ses conditions de travail ou même d'une modification de son contrat⁷, même en vertu d'une clause, ou de l'intérêt de l'entreprise. S'il refuse, l'employeur doit le maintenir dans son poste ou peut éventuellement demander le licenciement auprès de l'inspection du travail⁸.

Si l'intérêt de l'entreprise est à prendre en compte, l'intérêt du/de la salarié.e est aussi important. En effet, rien (même une clause de mobilité) ne peut porter atteinte au droit du/de la salarié.e à une vie personnelle et familiale⁹.

En outre, ce droit à la vie personnelle et familiale peut comporter des exceptions lorsque deux conditions sont respectées¹⁰. A défaut, le/la salarié.e peut être en mesure de refuser sa mutation. Pour cela, il appartiendra au/à la salarié.e de démontrer cette atteinte¹¹. Et réciproquement au juge de faire respecter, si besoin est, l'application de l'article L1121-1 du CT.

L'employeur, avant de mettre à exécution la clause de mobilité, doit respecter un délai raisonnable, notamment au regard de la distance du nouveau lieu de travail par rapport à l'ancien, à la situation familiale du/de la salarié.e et aux moyens de transport.

Précision :

Le changement du lieu de travail du/de la salarié.e ne doit avoir en revanche aucun impact sur le reste du contrat de travail, qui puisse à terme modifier sans le savoir son contrat de travail, ou sur les conditions de travail qui ont été sanctuarisées par le contrat de travail.

⁶ Regroupement de services, fermeture d'un établissement, remplacement d'un.e salarié.e absent... La liste n'est pas exhaustive.

⁷ Cass. Soc., 25 novembre 2006, n° 94-42727,

⁸ Cass. Soc., 21 novembre 2006, n° 04-47068,

⁹ Cass. Soc., 14 octobre 2008, n° 07-40.523,

¹⁰ Nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché : Cass. Soc., 10 février 2016, n° 17-17576,

¹¹ Cass. Soc., 7 juillet 2016 n° 15-15.342.