



Constat de faits, il est de plus en plus souvent demandé aux salariés d'être « mobiles », de changer de lieu de travail, au détriment, parfois, de leur vie familiale.

**Est-ce possible? A quelles conditions?**

**1. En l'absence de clause de mobilité, le changement du lieu de travail est possible mais nécessite parfois l'accord du salarié.**

- Si le contrat mentionne clairement que le travail s'exécutera, exclusivement, sur un lieu « X », toute modification de ce lieu est une modification du contrat de travail, et nécessite l'accord du salarié (Cass. Soc. 3 juin 20Q3, n° 01-43573).
- Si le contrat nomme simplement le lieu de travail, cette mention n'a qu'une valeur informative, et l'employeur peut muter le salarié sans obtenir son accord dès l'instant où le changement ne l'amène pas à travailler en dehors de la « zone géographique » de son précédent emploi (Cass. soc. 4 mai 1999, n° 97-40576). L'appréciation de cette zone se fait au cas par cas, en fonction de considérations objectives. A contrario, la mutation impliquera une modification du contrat de travail si le changement s'effectue en dehors de cette « zone géographique ».

**2. En présence d'une clause de mobilité, les règles changent.**

**Quel intérêt l'employeur trouve-t-il dans une clause de mobilité?**

La clause de mobilité permet de muter un salarié, dans le périmètre prévu par la clause, sans qu'il soit nécessaire d'obtenir son accord. Cette clause est dangereuse pour le salarié, elle est donc strictement encadrée.

**Quelles sont les conditions de validité d'une clause de mobilité?**

Trois conditions doivent être respectées :

- La clause doit être indispensable à la protection des intérêts de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé au salarié, au but recherché (Cass. Soc. 12 janvier 1999, n° 96-40755);
- La clause doit définir précisément la zone géographique dans laquelle elle s'applique et ne peut pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (Cass. Soc. 7 juin 2006 n° 04-45846);



- Le salarié doit avoir accepté la clause. Le contrat contenant la clause doit avoir été signé par le salarié. La signature d'un règlement intérieur ne vaut pas acceptation de la clause y figurant (Cass. Soc. 19 novembre 1997, n° 95-41260). Un avenant au contrat de travail, proposant une clause de mobilité est une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié (Cass. Soc. 18 mars 1997, n° 94-40593). Le problème de l'acceptation est plus épineux lorsque la clause est prévue par une convention collective et ne figure pas dans le contrat. Si la convention prévoit de manière obligatoire une clause de mobilité, l'employeur ne pourra s'en prévaloir qu'à la condition que la convention collective se suffise à elle-même, et que le salarié soit informé de l'existence de la clause dans la convention lors de son embauche et mis en mesure de la consulter (Cass. Soc. 30 novembre 2005, n° 03-46530). Une clause de mobilité insérée dans la convention collective après l'embauche est sans effet si le salarié ne donne pas son accord par écrit (Cass. Soc. 5 mars 1998, n° 95-45289).

Si ces 3 conditions sont respectées, l'employeur peut mettre en œuvre la clause de mobilité.

### **Peut-on refuser une mutation en présence d'une clause de mobilité?**

En principe, non. Le salarié a donné son accord par avance au changement, qui n'est plus, en droit, qu'une modification de ses « conditions de travail ». L'employeur peut licencier le salarié en cas de refus, dans certains cas pour faute grave. Le refus n'est en revanche pas fautif si la clause n'est pas valable ou si l'employeur outrepassé les conditions prévues dans la clause (ex : mutation au-delà du périmètre prévu).

### **Existe-t-il des limites?**

Il existe des obligations que doit respecter l'employeur lorsqu'il met en œuvre la clause de mobilité.

- le changement du lieu de travail ne doit pas s'accompagner d'une réduction de la rémunération (Cass. Soc. 15 février 2006, n° 04-45584);
- l'employeur, tenu d'exécuter le contrat de bonne foi, doit utiliser la clause dans l'intérêt de l'entreprise (Cass. Soc. 23 février 2005, n° 04-45463), et ne pas abuser de son droit (Cass. Soc. 6 février 2001, n° 98-44190). Dans sa mise en œuvre, il doit tenir compte de la situation familiale et professionnelle du salarié et ne pas agir dans l'intention de lui nuire. Un abus sera par exemple caractérisé s'il décide de muter un(e) salarié(e) en situation familiale critique sur un poste qui peut être pourvu par d'autres salariés (Cass. Soc. 18 mai 1999, n° 96-44315);



## Fiche réflexe : Changement du lieu de travail: le salarié peut-il refuser?



- la clause de mobilité ne doit pas être détournée de son objet. Ainsi, elle ne peut être utilisée pour imposer au salarié un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements (Cass. Soc. 20 décembre 2006, n° 05-42224) ;
- la clause de mobilité, contrairement à une clause de résidence, ne peut imposer au salarié de changer de domicile (Cass. Soc. 15 mai 2007, n° 06-41277);
- l'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant (Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 04-44866) afin de permettre au salarié d'organiser son départ.

Si l'employeur ne respecte pas ces règles, le refus du salarié serait justifié.