

LA CLAUSE DE MOBILITE

Modèle établi à titre indicatif

Rappel de la réglementation

Cette clause permet par avance de prévoir une modification du lieu de travail du salarié avec son accord. Elle peut être prévue dans la convention collective, dans le contrat de travail soit dès sa signature ou dans un avenant. Sa rédaction est délicate et les juges de la Cour de cassation veillent non seulement à ce que cette clause ne soit pas utilisée de manière frauduleuse ou abusive par l'employeur, mais aussi à ce que son application ne porte pas atteinte à la vie privée du salarié. Il est donc nécessaire que l'employeur définisse avec précision :

- la zone géographique d'application de la clause. Il n'y a pas de définition légale ou jurisprudentielle de cette zone. Les juges exigent seulement de l'employeur une définition précise, à défaut de quoi, la clause est nulle. Pour s'aider dans cette tâche, on recommandera à l'employeur de se reporter à sa convention collective ;
- le délai de prévenance raisonnable du salarié. Là aussi, il n'y a pas de délai légal. L'employeur est donc invité à se reporter à sa convention collective ;
- une stricte application dans l'intérêt de l'entreprise (réorganisation d'une agence, par exemple).

Un arrêt rendu le 23 septembre 2009 par la Chambre sociale de la Cour de cassation est venu d'avantage restreindre le recours à cette clause au sein d'un groupe. Dans cette affaire, un salarié avait signé, lors d'une promotion, un avenant à son contrat de travail qui prévoyait l'ajout d'une clause de mobilité. Cette clause stipulait qu'il acceptait par avance toute mutation dans une autre société du groupe et par là-même, un changement d'employeur : « (...) le salarié pourrait être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société de Renault France automobile et que la mise en oeuvre de cette clause donnerait lieu à rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil ». Suite à son refus d'une mutation, le salarié a été licencié pour non respect de la clause de mobilité.

Cette clause était-elle valable ? Non, répondent les juges qui affirment ici que toute clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter par avance une mutation dans toute autre entreprise du groupe est nulle. En effet, une telle mutation aurait pour effet de faire changer d'employeur au salarié ; or nous sommes alors en présence d'une modification du contrat de travail qui suppose l'accord du salarié. Le salarié ne peut pas renoncer par avance à donner un tel accord.

Pour connaître un modèle de clause de mobilité : <http://www.inforeg.ccip.fr/La-clause-de-mobilite-fiche-130-6608.html>

Lien vers la jurisprudence (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 23 septembre 2009, n° 07-44200) : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021079976&fastReqlid=975342967&fastPos=1>