

La clause de mobilité et le droit à la vie personnelle et familiale

Une clause de mobilité est une disposition qui prévoit que le salarié accepte la modification de son lieu de travail.

Cette disposition doit être prévue dans le contrat de travail du salarié ou la convention collective. La clause prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié. Cette mutation s'impose alors au salarié. **Le code du travail ne précise pas les conditions de mise en place et d'application de la clause de mobilité.**

• **La jurisprudence**

Toutefois, la jurisprudence récente considère la validité d'une clause de mobilité selon les dispositions suivantes :

- La clause de mobilité doit définir de façon précise la zone géographique d'application (par exemple, dans tous les établissements d'un département). L'étendue de la zone géographique varie selon les fonctions exercées par le salarié. En général, plus les responsabilités du salarié sont élevées, plus la zone de mobilité est étendue.
- La clause de mobilité est applicable dans l'entreprise uniquement et non dans les autres sociétés du même groupe.
- L'employeur ne peut pas, après signature du contrat de travail, modifier sans l'accord du salarié l'étendue de la zone géographique.

• **La procédure à mettre en œuvre par l'employeur**

L'employeur décide de la mise en œuvre de la clause de mobilité. La mutation du salarié doit répondre à **un besoin objectif** de l'entreprise.

• Les obligations du salarié

Le salarié ne peut pas refuser l'application de la clause de mobilité si elle est prévue dans le contrat de travail.

Toutefois le salarié peut refuser la clause de mobilité dans l'un des cas suivants :

- La mutation modifie un élément essentiel du contrat (par exemple : baisse de la rémunération, passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit)
- Le salarié est prévenu dans un délai trop court (ce délai varie en fonction des circonstances)
- La mutation demandée porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié (par exemple, si la mutation entraîne des modifications de ses heures de travail incompatibles avec ses obligations familiales). **Un arrêt de la Cour de cassation en date du 28 juin 2023 confirme cette possibilité licite de refus.**

• L'arrêt du 28 juin 2023

▫ Les faits :

Un ingénieur, d'une entreprise de BTP internationale, basée au Canada est muté soit à Cuba, soit au Nigeria en vertu de la clause de mobilité prévue à son contrat de travail. Le salarié s'oppose à sa mutation et est licencié. Il conteste son licenciement.

La Cour d'appel déboute le salarié considérant que les propositions d'affectation « étaient sensées et ne pouvaient être considérées comme déloyales alors même que le travailleur n'ignorait pas que la société n'avait pas de besoins spécifiques immédiats dans d'autres pays que Cuba, l'Angleterre, le Nigeria et l'Algérie ».

▫ La décision de la Cour de cassation

Elle considère que la Cour d'appel « aurait du rechercher si la mise en œuvre de la clause de mobilité ne portait pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionné au but recherché ». La haute juridiction évoquait notamment le besoin de scolarisation de ses enfants.

Conclusion

Une clause de mobilité incluse dans le contrat de travail ou dans la Convention Collective comporte donc des limites.