

Dernière mise à jour le 12 juin 2020

Clause de mobilité : le refus par le salarié alors que délai de prévenance n'est pas respecté ne justifie pas le licenciement

Le licenciement d'un salarié ayant refusé une mutation en application d'une clause de mobilité, alors que l'employeur ne respectait pas le délai de prévenance d'un mois, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Principe et objectif
- Conditions de validité ?
- Condition 7 : un délai de prévenance à respecter

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 22 mai 2006 en qualité de responsable gestion des contrats de prévoyance funéraire, statut cadre.

Il est licencié pour faute grave le 22 octobre 2014 pour refus d'extension de son secteur d'activité en dépit d'une clause de mobilité contenue dans son contrat de travail, ce refus s'analysant en une insubordination caractérisée. Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une contestation de son licenciement, en effet selon lui, l'employeur n'avait pas respecté le **délai de prévenance** conventionnel d'un mois.

La cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 12 septembre 2018, donne raison au salarié.

La Cour de cassation confirme cet arrêt au motif que :

- La cour d'appel qui, sans inverser la charge de la preuve et sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a relevé, que l'employeur avait mis

en œuvre, la clause de **mobilité contractuelle** imposant au salarié une affectation immédiate à un autre site ;

- **Sans respecter le délai de prévenance** conventionnel d'un mois ;
- Le licenciement d'un salarié qui avait refusé cette affectation était, de ce fait, **dépourvu de cause réelle et sérieuse**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel qui, sans inverser la charge de la preuve et sans être tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'employeur avait mis en œuvre, le 12 mai 2014, la clause de mobilité contractuelle imposant au salarié une affectation immédiate à la direction Nord Est, sans respecter le délai de prévenance conventionnel d'un mois a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 04 mars 2020, pourvoi n°18-24329

Commentaire de LégiSocial

L'affaire présente nous permet de rappeler quelques notions concernant la clause de mobilité, en apportant un focus particulier sur l'une des conditions de validité de cette clause, à savoir « **le respect du délai de prévenance** ».

Principe et objectif

Cette clause permet à l'employeur de se réserver la possibilité de modifier le lieu de travail du salarié et cela sans son accord.

- La mutation du salarié = modification des modalités d'exécution du contrat de travail ;
- Le refus du salarié= sanction disciplinaire qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Conditions de validité ?

On peut dénombrer 7 conditions de validité à respecter afin que cette clause soit reconnue et porte ses effets :

1. Être indiquée sur le contrat de travail
2. Préciser une zone géographique
3. Respecter les dispositions conventionnelles
4. Ne pas faire l'objet d'un changement unilatéral
5. Ne pas prévoir la rupture automatique du contrat
6. Être conforme aux intérêts légitimes de l'entreprise

Condition 7 : un délai de prévenance à respecter

Si la convention collective en prévoit un bien entendu, sachant qu'il n'existe pas de délai minimum légal.

La clause de mobilité ne doit pas être confondue avec la clause prévoyant des déplacements professionnels.

Ainsi, la clause prévoyant la réalisation du travail dans un lieu différent du lieu d'affectation en fonction des nécessités de l'entreprise ne doit pas être assimilée à une clause de mobilité.

Cour de cassation du 27/05/1998 n° 96-40.929P