

## Lieu de travail et clause de mobilité : le point sur les dernières jurisprudences



Par Julien Boutiron  
Avocat à la Cour

Plusieurs arrêts rendus récemment par la Cour de Cassation rappellent et illustrent les grands principes posés par la jurisprudence en matière de modification du lieu de travail et de validité de la clause de mobilité. Leur connaissance très utile avant la signature d'un contrat de travail est indispensable avant de rédiger une clause de mobilité.

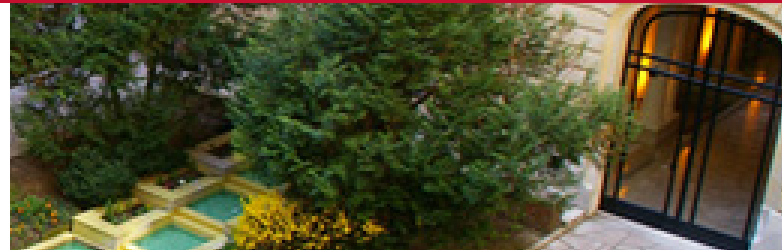
L'employeur peut modifier le lieu de travail du salarié à condition de rester dans le même secteur géographique.

L'existence d'une zone géographique est reconnue ou non en fonction des critères tels la distance, le temps de trajet ou l'existence d'un réseau de transport en commun appréciés entre les deux lieux de travail. Il peut être tenu compte du niveau hiérarchique du salarié.

Dans un arrêt du 10 mai 2012(1), la Cour de Cassation confirme que le refus de se soumettre à une modification de son lieu de travail au sein de cette zone géographique constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans cette affaire, la Cour d'appel a reconnu l'appartenance à une même zone géographique entre deux villes éloignées de 21 kilomètres. L'identité de secteur géographique n'avait pas été acceptée, dans une précédente affaire, entre deux villes d'un même département distantes de 50 kilomètres.

Une clause de mobilité insérée dans le contrat de travail peut prévoir la modification du lieu de travail en dehors de cette zone géographique. Pour être valable, cette clause doit définir précisément sa zone géographique d'application. Sa mise en œuvre ne doit pas intervenir pour nuire au salarié et porter une atteinte disproportionnée à sa vie familiale.

- 1 Cass. soc. 10 mai 2012 pourvoi n°11-18661
- 2 Cass Soc 3 mai 2012 pourvoi n°10-25937
- 3 Cass. Soc 3 mai 2012 pourvoi n°11-10143
- 4 Cass. soc 15 mars 2006 pourvoi n°04-4736
- 5 Cass. Soc. 16 février 2012 pourvoi n°10-26542



Dans un arrêt du 3 mai 2012 (2), la Cour de Cassation reconnaît la mauvaise foi de l'employeur dans la mise en œuvre d'une clause de mobilité. Dans cette affaire, l'employeur, une société de marketing téléphonique, avait décidé la mutation d'un salarié du jour au lendemain entre deux villes de la région Ile de France distantes de 40 kilomètres.

L'employeur peut imposer également au salarié une affectation occasionnelle en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause de mobilité sans lui imposer une modification de son contrat de travail.

Toutefois, cette affectation occasionnelle doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise, justifiée par des circonstances exceptionnelles. Le salarié doit être informé de son caractère temporaire et de sa durée prévisible préalablement et dans un délai raisonnable. Dans un arrêt du 3 mai 2012 (3), la Cour de Cassation invalide une décision rendue par une Cour d'appel au motif que l'employeur n'avait pas justifié de la réunion de toutes ces conditions. L'employeur a intérêt à garder la trace de cette information en la formalisant par un écrit.

Il semble qu'en pratique les déplacements occasionnels n'entraînent que peu de contentieux judiciaires. Dans certains secteurs d'activité, comme par exemple, les travaux publics, la jurisprudence a reconnu que la mobilité est la règle car elle est inhérente à cette activité. (4)

En revanche, le contrat de travail ne peut prévoir que le salarié acceptera par avance une mutation dans une autre société du groupe. (5) En pratique, lorsqu'une telle mutation intervient un avenant de détachement doit être impérativement signé afin de recueillir l'accord du salarié. Il est souvent préférable de prévoir (sous réserve de l'accord du salarié et de celui de la structure d'accueil) un transfert du salarié vers la structure de détachement qui rompt le contrat de travail avec son précédent employeur. L'intérêt est d'éviter la question délicate de la nouvelle affectation du salarié lors de son retour dans sa structure d'origine.

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

D'autres articles à lire sur :  
<http://blog.julienboutiron.com>

BOUTIRON Avocat  
Avocat à la Cour  
35, bis rue Jouffroy d'Abbans  
75017 Paris

Tél : 01 45 02 15 37  
Fax : 01 45 00 63 71  
[jb@boutironavocat.com](mailto:jb@boutironavocat.com)  
[www.boutironavocat.com](http://www.boutironavocat.com)  
[http://twitter.com/Boutiron\\_avocat](http://twitter.com/Boutiron_avocat)