

## QUESTION DE DROIT SOCIAL

Par Jean-Emmanuel Ray,  
professeur à l'École de droit de Paris-I-Sorbonne

### Concilier mobilité géographique et vie privée du salarié

Individuelle et souvent synonyme de promotion pendant les « trente glorieuses » (1945-1975), la mobilité géographique vise aussi à éviter un licenciement économique (obligation préalable de reclassement), ou à le prévenir grâce à la gestion prévisionnelle des emplois. La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a créé des accords collectifs permettant d'élargir la zone de mobilité obligée. Le problème étant que si elle vise le salarié, ses proches sont aussi touchés : conjoint ayant un emploi, enfants scolarisés... Rendu par la Cour de cassation le 24 octobre 2008, l'arrêt *Stéphanie M.* a posé le problème de la conciliation entre mobilité et respect de la vie privée du salarié. Cette consultante travaillant à Marseille, devenue maman, avait pris un congé parental à temps partiel. Mais son employeur lui indique qu'elle est mutée pour trois mois à Paris, conformément à l'activité d'une consultante et à sa clause d'affectation. Le refus pour raisons familiales est donc suivi d'un licenciement pour faute.

Mais appliquant à la lettre l'article L. 1121-1 du code du travail datant de 1992, la Cour a changé la donne : le juge doit rechercher si « la mise en œuvre de la clause contractuelle ne porte pas atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale, puis si une telle atteinte peut être justifiée par la tâche à accomplir et est proportionnée au but recherché ».

#### Effet d'une bombe

Dans les entreprises, cet arrêt a fait l'effet d'une bombe : si les clauses contractuelles de mobilité dûment acceptées restent licites, elles peuvent se voir opposer lors de leur mise en œuvre la situation familiale du collaborateur. Et la loi du 14 juin 2013 a légalisé cette nouvelle approche : l'accord collectif de mobilité doit prévoir « les mesures visant à concilier la vie professionnelle avec la vie personnelle et familiale ». Avant la mise en œuvre de la mobilité, doit avoir lieu une phase nécessairement individuelle « de concertation permettant de prendre en compte les contraintes personnelles et familiales de chacun des salariés ».

Mais avant de refuser la mobilité, le salarié doit bien réfléchir. Car c'est en tant que chômeur qu'il assigne son ancien employeur en plaidant les excellentes raisons qu'il a eues de refuser la mobilité. En effet, l'invocation de problèmes familiaux ne suffit pas : il faut qu'ils soient dirimants (famille monoparentale). L'employeur peut, de son côté, démontrer que « cette atteinte est justifiée par la tâche à accomplir » (consultant international) et « proportionnée au but recherché » (le refus de mobilité entraînant la perte du marché). ■