
QUESTION DE DROIT SOCIAL

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

Un salarié peut-il refuser une mobilité temporaire ?

Depuis 1999, la jurisprudence a fixé les règles de la mobilité géographique classique. Si le salarié est muté dans le même secteur géographique (par exemple, la région parisienne avec ses transports en commun), il doit accepter ce changement sous peine de licenciement pour insubordination. En revanche, si son nouveau poste se situe au-delà, en l'absence de clause de mobilité, il peut légitimement refuser cette modification unilatérale de son contrat. Tout en sachant que, si son poste initial a disparu, il pourra être licencié pour motif économique.

Mais quid d'une mobilité temporaire ? Deux hypothèses très différentes.

D'une part, lorsque des « *circonstances exceptionnelles* » touchent l'entreprise. La mobilité provisoire est proposée, pour une longue durée, à des salariés sédentaires : par exemple pour permettre à l'employeur d'effectuer des travaux d'envergure (hôtels de luxe parisiens), avec retour au poste initial quand ils seront achevés. Si cette affectation, même provisoire, se situe en dehors du secteur géographique antérieur, le collaborateur peut, en principe, refuser. Mais cette solution conduisant tout droit à des licenciements économiques, la Cour de cassation a donc décidé, le 3 mai 2012, que « *l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail* », mais à trois sévères et cumulatives conditions : 1. Cette affectation ne peut être motivée que par l'intérêt de l'entreprise ; 2. Doit être justifiée par des circonstances vraiment exceptionnelles : le chômage partiel total existe ; 3. Le salarié doit préalablement, et dans un délai raisonnable, être informé du caractère temporaire de l'affectation, et de sa durée prévisible.

Contracter, c'est prévoir

D'autre part, « *lorsque la spécificité des fonctions implique une certaine mobilité géographique* », selon l'arrêt de la Cour de cassation du 2 avril 2014. Ainsi dans le BTP : dans l'arrêt en question, l'assistant chef de chantier qui travaillait habituellement dans l'est de la France refuse sa nouvelle affectation dans le Sud-Ouest. « *Le déplacement refusé s'inscrivant dans le cadre habituel de son activité, le salarié avait manqué à ses obligations contractuelles* » (licenciement pour faute). Idem pour un consultant international : « *Le déplacement à Alger s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité* », peu importe l'absence de toute clause de mobilité (CS, 11 juillet 2012). Contracter, c'est prévoir : il est donc souhaitable de rappeler dans le contrat initial qu'une telle mobilité est inhérente aux fonctions, avec le cas échéant des contreparties contractuelles, ou conventionnelles (ex. : indemnités de grand déplacement dans le BTP).

Reste que le droit n'est pas la vie, et qu'imposer une telle mutation donne rarement lieu ensuite à des prouesses professionnelles. ■