

Un contrat peut-il prévoir une mobilité dans toute la France ?

Puisance du droit ! Alors que l'accord du salaire est indispen-
sable pour le muter au-delà de son « secteur géographique-
que », car il s'agit d'une « modification de son contrat », une
clause de mobilité transforme sa mutation de Montpellier à Lille
en « simple changement des conditions de travail », que l'em-
ployeur peut lui imposer sous peine de licenciement pour faute.
L'enjeu juridique est donc considérable.

S'agissant de clauses ne permettant pas au collaborateur de
savoir à quoi il s'engage exactement le jour de la signature, le
constat du juriconsulte Marcel Planiol (1853-1931) de 1901 inspi-
re la Cour de cassation depuis 2006 : « Une clause de mobilité doit
définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne
peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatérale-
ment la portée. » Elle annule ainsi les clauses prévoyant une
mobilité « dans tout établissement de l'entreprise, présent ou à
venir », et a fortiori « l'acceptation de toute mobilité selon les
besoins de l'entreprise ».

Principe de proportionnalité

« Compte tenu de la nature de ses fonctions, M. A. prend l'enga-
gement d'accepter tout changement de lieu de travail, dans la
limite géographique du territoire français. » Est-ce là une « défini-
tion précise de la zone géographique d'application », demandait
M. A., licencié à la suite de son refus d'être muté de Nancy à Paris ?
Non, avait répondu la cour de Nancy. La Cour de cassation a jugé
l'inverse le 9 juillet : « La clause de mobilité définissait de façon
précise sa zone géographique d'application et ne conférerait pas à
l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. »
Outre le fait qu'une mobilité surprise vers Saint-Pierre-et-
Miquelon ou Mayotte entrerait dans l'abus de droit, deux expli-
cations à cette apparence permissive :

1. La Cour n'a pas voulu remettre en question avec effet rétroac-
tif la validité de certaines clauses de mobilité qui sont devenues
de style. En outre, les clauses ne sont plus ce qu'elles étaient car la
Cour contrôle sévèrement leur mise en œuvre. Lorsqu'elle boule-
verse la vie personnelle ou familiale du salarié, le juge examine si
cette atteinte est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et
proportionnée au but recherché. Sélection.
2. Depuis 2005, toutes les lois cherchent à encourager la flexibi-
lité interne négociée plutôt qu'externe : ainsi de celle du
14 juin 2013, créant les « accords collectifs de mobilité » afin de pré-
venir de futurs licenciements économiques. Un choix respecta-
ble, et ici respecté. ■