

Mobilité géographique : peut-on refuser ?

J
Jean-Emmanuel Ray
est professeur
à l'École de droit
de Paris-I
Panthéon-
Sorbonne

Flexibilité interne oblige, le droit de la mobilité géographique est en pleine évolution. C'est la loi du 14 juin 2013 qui a créé les accords collectifs de mobilité interne, au régime spécifique et au succès très mitigé. La jurisprudence a suivi, avec de nombreux arrêts sur les conséquences d'un éventuel refus du salarié. S'agit-il d'un « simple changement des conditions de travail » devant être accepté sous peine de licenciement pour faute, ou d'une « modification du contrat » pouvant être refusée au nom de l'intangibilité contractuelle ? La réponse dépend de l'étendue de la révision proposée et d'éventuelles stipulations contractuelles.

Si la mobilité intervient dans le même « secteur géographique » (par exemple, la région parisienne), mais aussi en application d'une clause de mobilité, il s'agit d'un simple changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction du chef d'entreprise. Un refus constitue alors une faute, autorisant un licenciement disciplinaire. Mais s'agit-il d'une simple faute réelle et sérieuse, avec préavis et indemnité de licenciement, ou d'une faute grave privative de ces indemnités de rupture ? Ne voulant pas traiter comme un voleur un salarié ne pouvant manifestement pas faire autrement que de s'opposer à la mobilité, la Cour de cassation avait, en 2008, abandonné l'idée d'une faute grave automatique, en ces termes : « *Le refus de la modification de son lieu de travail par le salarié dont le contrat contient une clause de mobilité ne caractérise pas, à lui seul, une faute grave.* »

Mais les conditions du refus sont prises en compte, comme elle l'a rappelé le 12 janvier 2016 : « *En violation de sa clause de mobilité et malgré plusieurs lettres de mise en demeure, M. X. avait refusé de rejoindre successivement deux nouvelles affectations, et repris son travail qu'après avoir été convoqué à l'entretien préalable au licenciement. Un tel refus, sans aucune justification légitime, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail.* » Cet arrêt ne signifie pas que le seul refus constitue une faute grave : mais les choses s'envenimant parfois, l'insubordination peut conduire à une telle faute.

Ce qui évite de poser la délicate question du préavis. Car en cas de licenciement pour simple faute réelle et sérieuse (un refus de mutation Paris-Vesoul en application d'une clause de mobilité), l'employeur est en droit d'imposer l'exécution du préavis... à Vesoul, que le collaborateur refusera. Or « *le refus de poursuivre l'exécution de son contrat en raison d'un simple changement des conditions de travail rend le salarié responsable de l'inexécution du préavis aux nouvelles conditions, le privant de l'indemnité compensatrice de préavis* » (Chambre sociale, 31 mars 2016). En revanche, s'il s'agit d'une véritable « modification du contrat de travail », le refus n'est jamais fautif, et l'employeur ne peut imposer d'exécuter le préavis au nouveau lieu. L'inexécution étant alors imputable à l'entreprise, le salarié aura droit à son indemnité (CS, 3 mai 2016). Mais dans les deux cas, il devra s'inscrire à Pôle emploi. ■