



Mutation et vie privée

Clause de mobilité : pas d'entrave à la vie personnelle et familiale

Les fonctions du salarié sont susceptibles d'être exercées dans différents établissements de l'entreprise. Une clause de mobilité permet de s'assurer de l'accord du salarié sur un changement éventuel de son lieu d'affectation. Attention, la situation familiale du salarié peut venir contrarier la mise en œuvre de la clause.

Cette clause permet à l'employeur d'**imposer** un changement de lieu de travail au salarié.

Elle s'applique aux cas de mutations définitives ou de changements à long terme du lieu de travail. Elle ne concerne pas les déplacements professionnels effectués en exécution des fonctions.

Son intérêt tient au fait que le salarié ayant accepté le principe d'un tel changement lors de la conclusion de son contrat ou par avenant, il ne peut plus s'y opposer par la suite, ni invoquer une modification unilatérale de son contrat de travail. **Cependant**, pour qu'elle lui soit opposable, il faut que ce dernier ait été informé, lors de son acceptation, des conséquences d'une telle clause et notamment de son rayon d'action géographique. Avant de modifier un contrat de travail, il y a des étapes à respecter.

Clause de mobilité : les modalités de sa mise en œuvre

La mutation du salarié implique pour ce dernier la mise en place d'une logistique importante (il faut rechercher un logement, organiser un déménagement, etc.). Il faut donc informer l'intéressé le plus vite possible, et en tout état de cause respecter **un délai de prévenance raisonnable** (apprécié au cas par cas, en fonction de l'importance du changement imposé par l'employeur).

Par ailleurs, l'employeur doit présenter au salarié les raisons objectives qui justifient son choix de le muter.

Pour être valable, la clause peut être mise en œuvre lorsque :

- ✓ elle est **indispensable** à la protection des intérêts de l'entreprise ;
- ✓ l'atteinte portée à la vie personnelle et familiale est **justifiée** par la tâche à accomplir et **proportionnée** au but recherché.

Clause de mobilité : faire face au refus du salarié

Le refus du salarié de respecter ses engagements peut constituer une faute (voire une **faute grave**) susceptible d'entraîner son licenciement. Dans tous les cas, il faut examiner la situation au regard des trois points précédents. Par contre, une clause de mobilité est nulle si elle prévoit une rupture automatique du contrat en cas de refus du salarié d'accepter sa mutation.

Par exemple, après avoir été muté dans 3 affectations différentes, un inspecteur commercial d'une société d'assurance s'oppose à une 4e mutation. En effet, cette fois-ci, sa situation familiale a changé. Il vient de divorcer et a récemment emménagé dans une nouvelle localité pour accueillir ses 3 enfants. Il ne veut pas défaire son organisation familiale uniquement pour satisfaire une mesure non essentielle de son entreprise. L'employeur ne prête pas attention à la demande du salarié relevant de sa vie privée. Ayant respecté toutes ses obligations contractuelles, il choisit de licencier le salarié.

La Cour de cassation précise que l'employeur doit vérifier les conditions d'atteinte au droit fondamental du salarié d'avoir une vie personnelle et familiale qui peuvent justifier le refus du salarié. Une situation familiale délicate présentée par le salarié, ne doit donc pas être ignorée au motif qu'il s'agit de la vie privée du salarié.

Cour de cassation, chambre sociale, 23 mars 2011, n° 09-69127 (la mobilité géographique, inhérente aux fonctions d'un salarié, peut être restreinte par son droit de mener une vie personnelle et familiale)