

CONTRAT DE TRAVAIL – Lieu du travail – Clause de mobilité figurant au contrat ne permettant pas d'imposer au salarié son dédoublement.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 décembre 2006

D. contre Sté Le Bac à Linge

Sur le moyen unique pris en sa première branche :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Attendu que Mme D. a été engagée le 22 mars 1994 en qualité de vendeuse par la société Le Bac à Linge ; que le contrat de travail précisait que le lieu de travail était Soissons, avec possibilité pour l'employeur de muter la salariée dans un autre établissement de l'entreprise ; qu'après avoir refusé de partager son temps de travail entre les magasins de Soissons et de Ham, la salariée a été licenciée par lettre du 22 novembre 2001 pour refus répétés d'exécuter une partie de son activité au magasin de Ham ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que si l'employeur a proposé

de partager le poste de travail entre le magasin de Soissons et celui de Ham, cette modification n'aurait pas eu pour effet de transformer le contrat de travail en cours à temps plein en deux contrats de travail à temps partiel puisqu'elle ne concernait que le lieu de travail qui n'était pas une condition essentielle du contrat de travail et ne tendait qu'à l'application d'une clause contractuelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité ne permettait pas à l'employeur d'imposer à la salariée un partage de son temps de travail entre plusieurs établissements, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse.

(MM. Chagny, f.f. prés. - Tredez, rapp. - Foerst, av. gén. - M^e Bertrand, av.)

Note.

La Cour de cassation admet que l'insertion d'une clause de mobilité dans le contrat de travail permet à l'employeur, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, d'imposer au salarié un changement du lieu de travail, sans avoir à solliciter son consentement (sur les clauses contractuelles : La modification du lieu de travail, RPDS mai 2007). Mais cette clause est d'interprétation stricte et son existence ne permet pas au chef d'entreprise de s'arroger tous pouvoirs.

La jurisprudence exige que la décision de l'employeur ne relève pas de motifs étrangers à l'intérêt de l'entreprise et exclusifs de la bonne foi contractuelle (Cour de Cassation 23 février 2005, Dr. Ouv. 2005 p. 213, note Pascal Moussy), ce qui l'entraîne à poser quelques limites à l'effet des clauses de mobilité (Cour de cassation, 7 juin et 31 mai 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 529). Surtout, elle vérifie que ladite clause ne produit ses effets qu'à l'égard du lieu de travail, à l'exclusion de tout autre élément du contrat de travail. Dans le cas contraire, la clause peut être paralysée (Cass. Soc. 15 fév. 2006, Dr. Ouv. 2006 p. 485 n. FS. et A. de S.).

Le présent arrêt s'inscrit dans ce courant. Il affirme que la mobilité, si elle autorise l'employeur à modifier sous certaines conditions, le lieu du travail, ne lui permet pas pour autant de faire travailler le salarié en deux lieux différents.

Le dédoublement du lieu de travail va engendrer des difficultés dans son existence familiale et sociale en l'obligeant à partager son temps de travail entre divers établissements de l'entreprise. Elle peut occasionner également des frais de transport supplémentaires. Il s'agit *en soi* d'une modification du contrat de travail.