

CONTRAT DE TRAVAIL Clause de mobilité – Clause limitée aux établissements situés en France – Définition précise de la zone géographique d'application (oui) – Clause valide.

LIBERTÉS ET DROITS FONDAMENTAUX Vie familiale – Application d'une clause de mobilité – Salariée de 43 ans, mère de deux adolescents, époux travaillant dans la même ville – Réduction considérable et durable de l'activité de l'entreprise à laquelle la salariée était affectée – Atteinte à la vie familiale justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (oui).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 14 février 2018
Mme. A. contre Société Groupe Excent (p. n° 16-23.042)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 29 juin 2016), que Mme A. a été engagée le 18 janvier 2010, suivant contrat à durée déterminée, par la société Mind, filiale du Groupe Excent, en qualité de technicienne nomenclatures, les relations contractuelles s'étant poursuivies par un contrat de travail à durée indéterminée incluant une clause de mobilité ; que, suite au refus de la salariée de rejoindre le site de Toulouse, l'employeur l'a licenciée pour faute grave ; que, contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'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 unilatéralement la portée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la clause de mobilité est rédigée en ces termes : « ...Néanmoins, il est convenu que la société Puls Action peut être amenée à modifier le lieu de travail de Mme A. pour des raisons touchant à la nature de l'activité, à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise ou à l'évolution de son activité. Mme A. pourrait ainsi être mutée dans l'un de nos établissements actuels et/ou futurs en France (Belfort, Bourges, Colomiers, Figeac, Rennes, Paris, Saint-Nazaire...). Le refus de Mme A. d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement, éventuellement pour faute grave... » et a décidé que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la clause au motif que cette clause prévoyait sa possible mutation en France et qu'en tout état de cause cette clause a été mise en œuvre en vue de sa mutation vers un établissement figurant sur la liste des établissements dits "actuels" de la société Excent qui y était annexée à savoir Colomiers ; qu'en statuant ainsi, nonobstant le lieu de la mutation proposée, sans égard à la circonstance que la clause ne précisait pas sa zone géographique d'application et laissait à l'employeur la possibilité d'en étendre la portée en faisant référence à des établissements futurs, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil alors applicable, ensemble

les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;
2°/ qu'en estimant que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la clause au motif que cette clause prévoyait sa possible mutation en France, alors que la mention « en France » était suivie immédiatement d'une liste de villes indiquées entre parenthèses se terminant par des points de suspension permettant ainsi à la société Groupe Excent de dimension internationale, d'y inclure tout autre lieu de France relevant des départements d'Outre-mer et des régions d'Outre-mer, ce dont il s'évinçait que la clause ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et pouvait conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil alors applicable, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en se contentant d'énoncer que la salariée en faisant valoir que son époux travaillait à La Rochelle et qu'elle avait deux enfants adolescents âgés de 12 et 17 ans, présentait des circonstances parfaitement ordinaires pour une femme de 43 ans ne pouvant conduire à considérer que sa mutation à une distance d'environ 400 kilomètres aurait porter atteinte à sa vie personnelle et familiale, au motif que cette notion ne pouvait s'entendre de tout événement ayant pour effet de modifier l'organisation de la vie en famille, sans rechercher concrètement les conditions de vie de la salariée et les conséquences de la mutation sur sa vie familiale, et si l'atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard l'article L. 1121-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que le contrat de travail comportait une clause de mobilité dans les établissements situés en France, dont il se déduisait une définition précise de la zone géographique d'application, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause était valable ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que l'employeur justifiait de la nécessité de procéder à la mutation de la salariée en raison de la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

(Mme Farthouat-Danon, prés. - SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, av.)

Note.

Dans un arrêt de rejet du 14 février 2018, la Cour de cassation se prononce sur la validité d'une clause de mobilité étendue à tout le territoire national et sur son application à une salariée mère de famille. Si la confirmation de la validité d'une clause de mobilité nationale ne surprend pas, l'arrêt étonne tant il sacrifie le droit à la vie familiale. Il en ressort, en effet, que, dès lors que l'entreprise démontre son intérêt à la mise en œuvre de la clause et que le salarié ne justifie pas de circonstances familiales hors du commun, l'atteinte portée à sa vie familiale perd toute chance d'être reconnue et, *a fortiori*, mise en balance avec les projets de l'employeur.

En l'espèce, une salariée est licenciée pour faute grave pour avoir refusé sa mutation de La Rochelle à Toulouse (Colomiers), alors que son contrat de travail comportait une clause de mobilité stipulant qu'elle « pourrait ainsi être mutée dans l'un de nos établissements actuels et/ou futurs en France (Belfort, Bourges, Colomiers, Figeac, Rennes, Paris, Saint-Nazaire...) ». Estimant que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, elle saisit le Conseil de prud'hommes. Mais elle ne se satisfait pas de la requalification de la faute grave en cause réelle et sérieuse prononcée par celui-ci et confirmée par la Cour d'appel et se pourvoit en cassation.

Une conception purement formelle du caractère précis d'une clause de mobilité

Sa tentative de faire valoir la nullité de la clause au motif de son imprécision, caractérisée par l'évocation des établissements futurs de la société et par les points de suspension qui suivent la liste des établissements existants, échoue sans trop de surprise. En effet, si la Cour considérait encore, en 2011 (1), que la mention « en France » ne répondait pas à son exigence selon laquelle « 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 unilatéralement la portée », sa position s'infléchit à partir de 2013 (2), puis se fixe dans un arrêt publié et largement commenté de 2014 (3). Désormais, au terme d'un raisonnement purement formel évacuant les enjeux de droit, la mention du territoire français est considérée comme répondant aux exigences de précision posées par la Cour. Les clauses mentionnant les établissements futurs de la société, autrefois condamnées du fait du pouvoir unilatéral qu'elles conféraient à l'employeur et de l'impossibilité pour le salarié de mesurer ce à quoi il souscrivait (4), sont maintenant sauvées par la simple mention du territoire national. Grande simplification pour les entreprises, « épée de Damoclès » pour les salariés. Le refus d'une mutation à l'autre bout du territoire, dans un établissement qui n'existait pas au moment de la conclusion du contrat de travail, est désormais fautif. S'il « ne caractérise pas, à lui seul, une faute grave » (5), il reste que cette faute grave a été reconnue récemment par la Cour dans des espèces où rien n'était reproché aux salariés, hormis précisément ce refus de rejoindre leur poste (6), ce qui semble priver de toute portée l'affirmation précédente. Au surplus, une récente décision réduit largement l'enjeu de cette qualification, puisque même lorsqu'elle est écartée, l'employeur peut subordonner le paiement des indemnités de préavis à l'exécution de celui-ci sur le nouveau lieu de travail (7).

La bonne foi de l'employeur, une condition suffisante pour que la clause s'impose au salarié ?

La salariée faisait également valoir qu'elle avait deux enfants adolescents, que son époux travaillait à la Rochelle et qu'ainsi sa mutation à plus de 400 kms de son domicile porterait atteinte à sa vie familiale. Il incombait donc à la Cour d'appel de vérifier si cette atteinte était réelle et, si oui, de rechercher, confor-

(1) Cass. Soc. 18 mai 2011, n°09-42.232.

(2) Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-28.916.

(3) Cass. Soc. 9 juillet 2014, n°13-11.906, BC V n°183 ; v. J. Mouly, « Validité d'une clause de mobilité géographique prévue pour la France entière », Dr. Soc. 2014, p. 857.

(4) Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45.846, BC V n°209.

(5) Cass. Soc. 23 janvier 2008, n°07-40.522, BC V n°19.

(6) Cass. Ass. Plén. 23 octobre 2015, n°13-25.279, BC n°6 ; Cass. Soc. 12 janvier 2016, n°14-23.290, BC V n°5.

(7) Cass. Soc. 31 mars 2016, n°14-19.711, BC V n°62.

mément à l'article L.1121-1 du Code du travail invoqué par l'appelante, si elle était « *justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché* ». Or, la Cour se contente d'énoncer que les circonstances soulignées par la salariée, « *parfaitement ordinaires pour une femme âgée de 43 ans, ne peuvent conduire la Cour à considérer que sa mutation à une distance d'environ 400 kms aurait porté[é] atteinte à sa vie personnelle et familiale, cette notion ne pouvant s'entendre de tout événement ayant pour effet de modifier l'organisation de la vie en famille* ». Sans s'appliquer à l'analyse *in concreto* qui lui était demandée, la Cour d'appel se détermine donc par des énoncés généraux. Au surplus, ces énoncés ajoutent à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas, puisque celle-ci protège la vie personnelle et familiale de tout un chacun, sans exiger qu'il justifie de circonstances sortant de l'ordinaire. La Cour de cassation ayant fait montre jusqu'ici d'une certaine vigilance en la matière, en cassant régulièrement, pour manque de base légale, des décisions prises sans qu'ait été recherché l'impact des mutations professionnelles sur la vie familiale du salarié (8), on pouvait légitimement espérer une censure dans ce cas d'espèce. Il n'en est rien.

Il convient alors de noter que l'arrêt déferé à la Cour de cassation est aussi rigoureux dans son examen des arguments de l'employeur qu'il est défaillant dans son analyse des arguments de la salariée. Les nombreux documents produits par l'employeur pour démontrer que la mutation proposée, cohérente avec le poste occupé par la salariée, répond bien à une nécessité incontournable pour l'entreprise, sont en effet évoqués en détail : les demandes d'autorisation de mise en chômage partiel des salariés du site qui occupait l'appelante, agréées par la Direccte, ont convaincu la Cour d'appel de la bonne foi de l'employeur et on le comprend.

Cette bonne foi n'autorisait cependant pas la Cour d'appel à faire l'économie d'une évaluation détaillée de l'impact de cette mutation sur la vie familiale de

la salariée. Le fait que cette abstention n'ait pas été censurée inquiète. Faut-il en conclure que, si la mutation du salarié répond à un besoin légitime de l'entreprise, la vie personnelle de celui-ci ne pèsera rien s'il ne justifie de circonstances particulières, tels que foyer monoparental, enfant handicapés, adultes dépendants ? Notons que la Cour de cassation n'a pas souhaité publier cet arrêt. Il ne reflète donc pas, à ce stade, une position affirmée de la Haute juridiction. On peut cependant craindre qu'il ne la préfigure.

Le recours au nouveau droit des contrats

L'élargissement considérable des conditions de validité de la clause de mobilité semble donc s'accompagner d'un fléchissement du contrôle de sa mise en œuvre, privant les salariés de toute protection. Cette situation invite à la recherche de nouvelles voies pour faire prévaloir un minimum d'équilibre entre les droits des parties au contrat de travail. Le droit des contrats, issu de la réforme initiée en 2015 (9), recèle plusieurs pistes.

Il permet, en effet, de mener la bataille non seulement sur le terrain classique de l'indétermination (10), en plaçant la nullité de la clause sur le fondement du nouvel article 1163 du Code civil (11), mais aussi sur le terrain totalement nouveau de l'imprévision. Un salarié muté en vertu d'une clause de mobilité « *sur tout le territoire national* », dans un établissement très éloigné de son domicile et qui n'existait pas au moment de la signature du contrat, pourrait ainsi se prévaloir du nouvel article 1195 (12) pour demander au juge de réviser cette clause. De plus, l'impératif de protection de la partie la plus faible au contrat, matrice historique du droit social, mise à mal par plusieurs décennies de réformes, a resurgi avec force dans le cadre de la mise à jour du droit des contrats. Le nouvel article 1143 (13) fait ainsi de l'abus de dépendance – notamment économique – d'un cocontractant à l'égard d'un autre, lequel en retire un avantage manifestement excessif, une violence constitutive d'un vice du consentement.

(8) Cass. Soc. 14 octobre 2008, n° 07-40.523, BC V n° 192 ; Cass. Soc. 13 janvier 2009, n° 06-45.562, BC V n° 4 ; Cass. Soc. 23 mars 2011, n° 09-69.127 ; Cass. Soc. 17 octobre 2012, n° 11-18.029 ; Cass. Soc. 10 février 2016, n° 14-17.576.

(9) Initiée par la loi d'habilitation du 17 février 2015, poursuivie par l'ordonnance du 11 février 2016, elle s'est conclue par la loi de ratification du 21 avril 2018.

(10) G. Loiseau, « *Du caractère déterminable de la prestation dans les clauses de mobilité* », RDC 2018/2, p. 265.

(11) Le nouvel article 1163, qui remplace les anciens articles 1129 et 1130, énonce : « *L'obligation a pour objet une prestation présente ou future. Celle-ci doit être possible et déterminée ou déterminable. La prestation est déterminable lorsqu'elle peut être déduite du contrat ou par référence aux usages ou aux relations antérieures des parties, sans qu'un nouvel accord des parties soit nécessaire* ».

(12) Le nouvel article 1195 énonce : « *Si un changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation. En cas de refus ou d'échec de la renégociation, les parties peuvent convenir de la résolution du contrat, à la date et aux conditions qu'elles déterminent, ou demander d'un commun accord au juge de procéder à son adaptation. À défaut d'accord dans un délai raisonnable, le juge peut, à la demande d'une partie, réviser le contrat ou y mettre fin, à la date et aux conditions qu'il fixe* ».

(13) Le nouvel article 1143 énonce : « *Il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif* ».

Il pourrait donc être invoqué pour faire annuler une clause de mobilité définie sur un périmètre trop largement taillé à la seule convenance de l'employeur. Mais le dispositif le plus prometteur est peut-être celui relatif aux contrats d'adhésion. La notion, jusque-là circonscrite aux contrats entre consommateurs et fournisseurs comportant des « conditions générales » non négociables, a, en effet, été étendue, par le nouvel article 1110 (14), à tout contrat comportant des clauses non négociables déterminées à l'avance par l'une des parties. La reconnaissance de la qualité de contrat d'adhésion à un contrat de travail pourrait alors permettre l'annulation par le juge de la clause de mobilité litigieuse sur le fondement du nouvel article 1171 (15).

Le développement d'un contentieux des clauses de mobilité sur les fondements renouvelés suggérés ci-dessus incitera-t-il la Haute juridiction à revoir ses conceptions ? On peut l'espérer, car la position actuelle de la Cour paraît fragile, notamment en ce qu'elle institue une différence de régime difficilement soutenable entre la clause de mobilité et la clause de non-concurrence. Les deux clauses ont, en effet, ceci en commun de protéger les intérêts de l'entreprise au prix d'une atteinte aux libertés fondamentales du salarié : liberté du travail pour la clause de non-concurrence, droit à une vie personnelle et familiale pour la clause de mobilité. La Haute juridiction a donc fort justement imposé une contrepartie financière à la clause de non-concurrence et autorisé le juge, en cas

de litige, à en restreindre l'étendue spatiale et temporelle. Mais elle s'est arrêtée là et on le comprend mal : pourquoi le juge demeure-t-il privé de la faculté de réduire le champ d'une clause de mobilité abusive et pourquoi celle-ci demeure-t-elle dépourvue de toute contrepartie pour le salarié ? Pour le moment, le salarié aux prises avec une mutation problématique aurait peut-être avantage à conditionner son acceptation à une prise en charge complète de toutes les prestations auxquelles il devrait avoir recours pour préserver sa vie personnelle et familiale dans le cadre de sa mobilité : transports rapides, loyer, charges et impôts associés à un logement supplémentaire, aides à domicile pour les courses, la cuisine, le ménage, les devoirs et activités diverses des enfants, etc... La démarche permettrait de mettre en lumière toutes les perturbations apportées à la vie familiale, d'imputer le refus de la mutation au refus de prise en charge de l'employeur et d'aider, en même temps, à construire la contrepartie nécessaire de la clause de mobilité.

Comme le disait le regretté Edgar Faure, « *Ce n'est pas la girouette qui tourne, c'est le vent* » : aux salariés donc et à leurs défenseurs de faire souffler le vent dans le sens d'un retour à la protection indispensable de salariés qui cherchent légitimement à préserver un ancrage territorial dont ils n'ont certainement pas à rougir (16).

Laurence Malegat,
Défenseur syndicale

(14) Le nouvel article 1110 énonce : « *Le contrat d'adhésion est celui qui comporte un ensemble de clauses non négociables, déterminées à l'avance par l'une des parties* ».

(15) Le nouvel article 1171 énonce : « *Dans un contrat d'adhésion, toute clause non négociable, déterminée à l'avance par l'une des parties, qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat, est réputée non écrite. L'appréciation du déséquilibre significatif ne porte ni sur l'objet principal du contrat, ni sur l'adéquation du prix à la prestation* ».

(16) Sur la pression idéologique actuelle en faveur d'une « déterritorialisation » des individus qu'on voudrait réduire à l'état de robots sans repères au service d'opérateurs économiques tout puissants, on relira J.-E. Ray, « *Quel avenir pour les clauses de mobilité géographique ?* », Dr. Soc. 2011, p. 909.