

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Clause de mobilité

DANS CE NUMÉRO :

Clause de mobilité	1
Permis de conduire	3
Déblocage participation et intéressement	3
Réforme du code des assurances	3
Inaptitude due à une surcharge de travail	4
Harcèlement moral	4

La clause de mobilité est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié et d'exercer ses fonctions dans les différents établissements, agences ou succursales où l'entreprise déciderait de le muter. L'intérêt d'une clause de mobilité valable, est la possibilité de faire varier le lieu de travail d'un salarié sans avoir à passer par un avenant au contrat de travail.

En effet, à défaut de clause de mobilité et lorsque le changement du lieu de travail se fait en dehors du « bassin d'emplois » le changement du lieu de travail devient une modification d'un élément essentiel nécessitant l'accord du salarié. À ce titre, la notion de zone géographique, ou de bassin d'emploi reste aujourd'hui incertaine. En 2012, la Cour de cassation estime que « lorsque le nouveau lieu de travail n'appartient pas à la même aire géographique que celui où travaillaient jusqu'alors les salariés et que l'un et l'autre étaient situés dans des bassins d'emploi différents, il en résulte qu'ils ne font pas partie du même secteur géographique et qu'en conséquence le refus des salariés de changer d'affectation n'est pas fautif » (Cass. soc., 26 sept. 2012, no 11-

14.756).

Toute la difficulté est de rédiger une clause licite. Or, il n'existe pas de modèle type permettant d'assurer cette licéité. Toutefois, la clause doit respecter des critères impératifs qui sont les suivants.

La clause doit être écrite dans le contrat de travail dès la conclusion de la relation. L'insertion d'une telle clause en cours d'exécution du contrat doit faire l'objet d'un avenant.

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Elle doit être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé.

Elle doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir.

Elle doit définir un espace géographique précis.

Son activation devra se faire après le respect d'un délai de prévenance.

Elle doit tenir compte de la situation personnelle du salarié lors de son activation. En outre, elle ne doit pas permettre d'imposer un changement de domicile.

La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La clause doit être justi-

fiée au regard des activités de l'entreprise. Seul l'intérêt de l'entreprise peut conduire à la mise en œuvre de la clause. Il ne doit pas s'agir d'une décision de l'employeur pour des raisons extérieures (discriminations, abus etc.).

Elle doit être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé.

La mise en œuvre de la clause ne doit être ni abusive, ni vexatoire (Cass. soc., 29 janv. 2002, no 99-44.604, no 402 FS - P : Bull. civ. V, no 39). Sa mise en œuvre doit intervenir de façon loyale, dans le respect de la bonne foi contractuelle. Le poste occupé par le salarié doit justifier qu'il puisse être mobile.

Sur l'obligation de définir une zone géographique précise.

Toute clause de mobilité qui ne définit pas « de façon précise sa zone géographique d'application » est frappée de nullité (Cass. soc., 9 nov. 2011, no 10-10.320). La jurisprudence utilise la notion de « même secteur géographique ». Il convient de prendre en compte les facilités de déplacement permises par les transports en commun. Si la mobilité du salarié doit s'effectuer dans le même secteur géographique, il

« Le refus de s'y conformer ne peut emporter de plein droit la rupture du contrat. »

n'y a nul besoin de clause de mobilité ou d'avenant, sauf à ce que le lieu de travail ait été contractualisé.

(La clause de mobilité du contrat que tu m'as présenté semble bien trop imprécise. Elle prévoit « dans tout établissement en France » il me semble. La Cour de cassation a considéré comme nulle à raison de son imprécision une clause stipulant : « Notre direction générale pourra être amenée à vous transférer dans tout service de notre société ou à vous muter dans un de nos secteurs » (Cass. soc., 9 nov. 2011, no 10-10.320 op-cit).

Il est interdit d'étendre le champ d'application de la zone géographique en fonction des besoins de l'entreprise. L'employeur ne peut étendre unilatéralement la portée de la clause de mobilité en cours de contrat, même si cette extension est prévue dans ladite clause.

Sur le délai de prévenance

La clause de mobilité pourra être activée moyennant le respect d'un délai de prévenance (cass.soc 18/09/2002). Il faudra donc veiller à l'existence ou non de dispositions conventionnelles sur ce point. Plus la zone géographique est importante, plus le délai de prévenance doit être important.

Cette durée varie en fonction de chaque situation. À titre d'exemple dans un arrêt de 2012, la Cour de cassation a estimé qu'en ne prévenant la salariée que 10 jours à l'avance, compte tenu des perturbations que la mise en œuvre de la clause de mobilité entraînait pour la salariée et sa famille. Dès lors, bien que la salariée ait contracté un engagement prévoyant sa mobilité, le comportement de l'employeur rendait la rupture imputable à ce dernier (Cass. soc., 3 mai 2012, no10-25.937).

La prise en compte du principe de respect de la vie privée

La prise en compte d'éléments de vie privée

C'est sur le fondement de

l'article L.1121-1 du Code du travail qui dispose 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 », que la Cour de cassation a jugé que le juge était tenu de rechercher [si cette recherche lui a été demandée] si la décision de l'employeur portait atteinte aux droits au respect de la vie personnelle et familiale, et « si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché » (Cass. soc., 17 oct. 2012, no 11-18.029).

La clause de mobilité comportant une obligation de domiciliation

L'obligation faite au salarié de fixer sa résidence à proximité de son lieu de travail est une modification du contrat de travail, même en présence d'une clause de mobilité. La clause de mobilité de peut imposer que le salarié établisse son domicile à proximité de son lieu de travail. La domiciliation n'étant pas « inhérente » à la mobilité prévue par le contrat (Cass. soc., 15 mai 2007, no 06-41.277, no 1070 FS - P + B).

Mutation s'accompagnant d'un changement important dans l'organisation du temps de travail

Lorsqu'elle s'accompagne d'un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit, la mise en œuvre de la clause de mobilité suppose que le salarié accepte cette mise en œuvre, y compris si la clause prévoyait des modifications d'horaires.

Mutation s'accompagnant d'une modification du salaire

La mise en œuvre d'une clause contractuelle de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération.

Le cas particulier d'une mutation temporaire

L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors de la zone géographique fixée par la clause de mobilité peut ne pas constituer une modification du contrat, à certaines conditions (Cass. soc., 3 mai 2012, no 11-10.143).

- L'affectation occasionnelle doit être motivée par l'intérêt de l'entreprise

- Elle doit être justifiée par des circonstances exceptionnelles

- Le salarié doit être informé au préalable dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible.

Sur la mise en œuvre de la clause

Même en l'absence de dispositions conventionnelles en ce sens, il est conseillé de formaliser l'activation de la clause par la tenue d'un entretien et par une lettre écrite. On expliquera au salarié la justification de la mise en œuvre de la clause, et les dispositions qu'elles prévoient.

Dans le cas où la mise en œuvre d'une clause de mobilité fait l'objet de dispositions conventionnelles, il convient de les respecter scrupuleusement. La jurisprudence estime que la procédure prévue constitue des garanties de fond.

Conclusion

Le changement de lieu en application d'une clause valide s'impose au salarié

C'est un simple changement de conditions de travail. En théorie, le refus injustifié d'un salarié qui avait accepté sa clause de mobilité s'analyse en une inexécution fautive d'une obligation contractuelle qui devrait permettre de procéder au licenciement pour faute grave. Mais « en réalité, la qualification du licenciement dépendra des circonstances de l'espèce et de la bonne ou mauvaise foi du salarié ».

Attention : Le refus de s'y conformer ne peut emporter de plein droit la rupture du contrat. Une telle clause est nulle (Cass.soc 19/05/2004).



PERMIS DE CONDUIRE

La Cour de cassation rappelle que le salarié qui se fait retirer son permis dans le cadre de sa vie privée ne peut pas être licencié pour faute. Néanmoins, l'employeur peut prononcer un licenciement non disciplinaire en invoquant un trouble objectif causé au fonctionnement de l'entreprise. (soc. 10 juillet 2013 n° 12-16.878 D).

Licenciement disciplinaire motivé par un fait de la vie personnelle

Un salarié s'était fait retirer son permis de conduire pour 12 mois alors qu'il était au volant de son véhicule personnel. L'employeur l'avait licencié pour faute grave, au motif que, sans permis, il ne pouvait plus exécuter ses fonctions. Sa décision a été sanctionnée par la Cour de cassation qui a appliqué sa jurisprudence habituelle.

Ainsi un motif tiré de la vie personnelle du salarié, ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail (soc. 3 mai 2011).

Or selon les juges, le salarié qui utilise un véhicule à titre professionnel et qui se voit retirer son permis de conduire suite à une infraction commise dans le cadre de sa vie personnelle ne méconnaît pas les obligations découlant de son contrat de travail (soc. 10 juillet 2013).

Seul un licenciement sans faute est, sous condition, possible

La perte du permis consécutif à une infraction commise en dehors du temps de travail ne peut donc pas être sanctionnée par un licenciement pour faute, même si l'utilisation d'un

véhicule est indispensable à l'exécution du contrat de travail.

L'employeur ne peut envisager qu'un licenciement sans faute, motivé, le cas échéant, par le trouble objectif causé au fonctionnement de l'entreprise. Autrement, dit, le salarié ne doit pas être privé des indemnités de rupture.

Le licenciement disciplinaire est sans cause réelle et sérieuse

A défaut de respecter cette règle, l'employeur risque de perdre le contentieux engagé par le salarié et de devoir l'indemniser. Comme le rappelle la Cour de cassation, le licenciement prononcé pour motif disciplinaire en raison du retrait de permis consécutif à une infraction commise en dehors de l'exécution du contrat de travail est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

« Le retrait du permis de conduire hors temps de travail ne peut justifier un licenciement disciplinaire. »

PRECISIONS SUR LE DÉBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION ET DE L'INTÉRESSEMENT

Une circulaire du 4 juillet 2013, présentée sous forme de « questions/réponses » vient préciser certains points du dispositif de déblocage exceptionnel de la participation et de l'intéressement prévu par la loi du 28 juin 2013.

A noter que la Direction

générale du Travail et la Direction générale du Trésor indiquent que les frais de déblocage sont supportés par les bénéficiaires sauf décision de l'employeur de les prendre en charge.

En outre, lorsqu'un accord au sein de l'entreprise est

nécessaire pour obtenir le déblocage des avoirs des salariés, cet accord peut éventuellement comporter une clause relative à la prise en charge de ces frais.

REFORME DU CODE DES ASSURANCES

Pierre Moscovici a présenté, le 10 juillet 2013 sa réforme du Code des assurances et annoncé le lancement des premiers fonds de prêts à l'économie. Présentée comme « une première étape pour une meilleure orientation de l'épargne collectée par les assureurs vers les entreprises », la réforme permettra aux assureurs d'investir dans des prêts aux entreprises et ainsi soutenir les entre-

prises de taille intermédiaire et les PME françaises. Ces prêts seront d'un montant de 10 à 15 millions à taux fixe sur une durée de 5 à 7 ans remboursables in fine. La réforme du code des assurances permettra également d'élargir la liste des placements autorisés aux entreprises d'assurance pour couvrir leurs engagements. Des fonds de prêts à l'économie dit Novo, seront

créés et contrôlés par l'Autorité de contrôle prudentiel. 18 Assureurs investiront d'ores et déjà 1 milliards d'euros dans les fonds Novo. Cette réforme sera effective dès la rentrée et constitue une première étape avant la loi de finance 2014 qui portera réforme de l'assurance-vie.

INAPTITUDE DUE A SURCHARGE DE TRAVAIL

L'inaptitude physique qui résulte de manquement de l'employeur ne peut pas légitimer la rupture.

L'employeur manque à son obligation de sécurité s'il impose à un salarié un volume de travail excessif causant une dégradation de son état de santé. L'inaptitude physique qui en résulte ne peut pas être invoquée à l'appui du licenciement. (cass. Soc. 29 mai 2013).

L'employeur a une obligation de résultat en matière de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses salariés (Ass. Plénière 24 juin 2005 n° 03.30-038). Un salarié licencié pour inaptitude physique à la suite d'un accident du travail découlant d'un manquement de l'employeur à cette obligation peut exercer deux types

d'actions en justice pour obtenir réparation de son préjudice. D'une part, il peut saisir la juridiction de sécurité sociale d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. D'autre part, il peut saisir le juge prud'homal pour contester la légitimité de son licenciement.

C'est précisément ce qu'avait fait, dans cette affaire, le salarié victime d'une crise cardiaque causée par le volume de travail excessif et les pressions imposées par sa direction dans le cadre d'une politique de réduction des coûts.

La 2ème chambre civile de la Cour de cassation avait reconnu la faute inexcusable de l'employeur à l'origine de la crise cardiaque, jugeant que l'employeur ne peut ignorer ou s'affranchir

des données médicales afférentes au stress au travail et à ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes (Civ 2e, 8 novembre 2012).

La chambre sociale de la Cour de cassation juge ici que le licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement de ce salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Peu importe, en effet, que l'inaptitude physique ait été régulièrement constatée par le médecin du travail et que l'employeur ait respecté son obligation de reclassement : ses manquements ayant causé la dégradation de l'état de santé du salarié, il ne peut pas se prévaloir de l'inaptitude physique à l'appui du licenciement.



HARCELEMENT MORAL

Le juge doit se prononcer sur l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En l'espèce, une salariée avait pris acte de la rupture du contrat de travail en invoquant des faits de harcèlement moral.

Les juges du fond ont requalifié cette prise d'acte en une démission en considérant que les faits de harcèlement moral n'étaient pas établis.

Décision censurée par la Cour de cassation dans un arrêt du 10 juillet 2013 qui rappelle sa position en matière de harcèlement : le juge doit prendre en compte l'ensemble des éléments invoqués par le salarié afin de dire s'ils laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, apprécier les éléments fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause sont étrangères à tout harcèlement.

Dans l'affaire en cause, les juges du fond avaient écarté certains éléments fournis par la salariée pour rejeter l'existence du harcèlement.

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairematmut@gmail.com

Internet : <http://solidairematmut.wifeo.com>