



CLAUSE DE MOBILITE : Attention aux conséquences si elle est imprécise

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.

En l'espèce, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée de ses demandes à ce titre, le juge du fond constate que :

- le contrat de travail prévoit une mobilité professionnelle et géographique sur l'ensemble du réseau d'exploitation de la société X et de ses filiales,
- la zone géographique d'application de cette clause s'agissant des établissements de la société X est aisément définissable et vise le quart Sud-Est de la France,
- la salariée, qui avait déjà connu plusieurs mobilités géographiques, était, eu égard à ses fonctions, ses compétences professionnelles et son niveau de responsabilités, suffisamment avertie de la portée et de l'étendue géographique de cette clause.

Il ajoute que si la clause de mobilité vise également les filiales de la société, sans autre précision, cet élément est sans emport dès lors que le licenciement de la salariée est uniquement fondé sur un refus de mutation vers une ville incluse dans la zone d'exploitation de la société, ce que la salariée n'ignorait pas.

Il en déduit que la mise en oeuvre de la clause de mobilité sur la ville en cause n'est pas illicite et que le refus fautif de la salariée d'appliquer cette clause et de rejoindre son poste est caractérisé.

A tort selon la Cour de cassation : dès lors qu'il résultait de ses constatations que la clause de mobilité, qui envisageait notamment une mobilité au sein des filiales, ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application, le juge a fait application d'une clause nulle pour apprécier le caractère sérieux du licenciement.

<https://www.courdecassation.fr/decision/67626ddcd9347f6c9aef80ce>