**Commentaire d’arrêt : Cour de cassation, chambre sociale, 9 juillet 2014 :**

La clause de mobilité est la clause du contrat de travail par laquelle le salarié accepte à l’avance une modification de son lieu de travail ou un déplacement ponctuel que l’employeur pourrait décider. Le présent arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 2014 en détermine alors les conditions de validité. Si la Cour de Cassation s’est toujours montrée très attachée à la précision dans le contrat de travail de la délimitation de la zone géographique de mobilité (chambre sociale de la Cour de cassation, 12 juillet 2006 ; 16 juin 2009) on aurait alors pu penser en toute logique qu’une clause prévoyant une mobilité sur l’ensemble du territoire français ne répondrait pas à l’exigence de précision imposée par la Haute juridiction. C’est cependant la solution inverse que retient l’arrêt commenté, rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 9 juillet 2014, relatif aux conditions de la clause de mobilité.

M.X… et trois autres salariés sont engagés par la société Euro Cargo Rail en qualité de coordonnateurs des opération France. Leur contrat stipule une clause de mobilité suite à la nature de leur fonction si cette mobilité présente un intérêt pour l’entreprise. Cette clause existe dans la limite géographique du territoire français. Lorsque l’employeur décide d’appliquer cette clause de mobilité pour muter ces salariés de Frouard en Meurthe-et-Moselle à Paris, ces derniers refusent, à la suite de quoi ils sont alors licenciés. Suite à ce licenciement, ils saisissent alors le conseil de prud’hommes afin que leurs licenciements soient reconnus comme sans cause réelle et sérieuse. Alors que par la suite, la cour d’appel de Nancy confirme que le licenciement est fait sans cause réelle et sérieuse, l’employeur se pourvoit en cassation.

Si l’employeur s’estime légitime à ce licenciement, c’est parce que la clause de mobilité était d’après lui précise, d’autant plus que son champ géographique ne pouvait être modifié unilatéralement par lui. Les salariés quant à eux estiment que la notion de territoire français est trop floue, ne permettant pas d’en exclure les DOM-TOM mais également que ladite clause ne permet pas de savoir si elle traite uniquement des établissements existants ou également de ceux à venir.

La question se pose alors de savoir si une clause de mobilité couvrant l’ensemble du territoire national est valable en toutes circonstances ou si certaines exigences sont réclamées.

La Cour de cassation estime en l’occurrence « que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d’application » : elle casse et annule partiellement la décision rendue par la cour d’appel de Nancy qui estimait les licenciements sans cause réelle et sérieuse et renvoie les parties devant la cour d’appel de Metz.

Si l’arrêt en question semble avoir une portée surprenante en écartant, voire en ignorant un grand nombre de conditions nécessaires à la validité de la clause de mobilité (II), c’est parce-qu’en l’espèce, l’arrêt semble faire primer la condition de précision de la clause pour la reconnaitre valable (I)

1. **La mise en place d’une primauté du critère de précision de la clause de mobilité**

La primauté du caractère précis dans le présent arrêt semble contestable (A) notamment parce-que ce seul argument semble moindre pour reconnaitre un caractère réel et sérieux de licenciement (B)

1. **Une précision reconnue par la Cour de cassation mais cependant contestable**

S’il existe normalement de nombreux critères reconnus afin de pouvoir reconnaitre une clause de mobilité comme valable, la décision d’espèce ne va pas dans ce sens. En effet, s’il reste stipulé dans le contrat des salariés qu’ils prennent « l’engagement d’accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l’intérêt ou le fonctionnement de l’entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail », la Cour de cassation n’en fait que rappeler la règle. La Haute cour, comme avant elle le conseil de prud’hommes et la cour d’appel de Nancy, semble ignorer cette multitude de critère, ne retenant que la précision de la clause. La Cour de cassation reconnait la clause comme définie de manière précise sur le « territoire français ». Elle retient d’ailleurs le caractère réel et sérieux du licenciement en se fondant uniquement sur la localisation précise de la clause contestée. Cet arrêt peut cependant être vu comme une réaffirmation d’une jurisprudence antérieure du 13 mars 2013, dans laquelle la clause de mobilité stipulée au contrat de travail visant l’ensemble du territoire national est licite dès lors qu’elle est claire et précise. C’est cependant ce critère de précision qui peut, en dehors de l’absence d’autres conditions rendant la clause de mobilité valable, être contestable.

Si la clause est en effet, en l’espèce, reconnue suffisamment précise, c’est ce critère même qui était contesté par les salariés, cette précision semble reconnue. Cette décision semble contestable puisque dans le cas inverse, c’est-à-dire si la zone de mobilité est plus restreinte mais que l’employeur à la possibilité d’étendre unilatéralement cette zone, la clause de mobilité n’est pas invocable et le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement réel et sérieux (Chambre sociale de la Cour de cassation, 7 juin 2006 ; 17 juillet 2007). Or en l’espèce, même s’il n’existe aucun pouvoir unilatérale de la part de l’employeur, la clause ne définit cependant pas si les établissements concernés ne sont que ceux déjà existants ou également ceux à venir, ce qui mènerait alors à une modification de la clause de mobilité initialement acceptée par le salarié sans que ce dernier n’accepte à nouveau la clause qui a changé. Si la Cour de cassation avait repris les arrêts de 2006 et 2007, il semblerait alors que cette clause modifiée sans l’autorisation du salarié aurait justifier l’absence de caractère réel et sérieux du licenciement.

1. **L’absence de justification du « caractère réel et sérieux » du licenciement**

Si la Cour de cassation se réfère pour motiver sa décision à la soi-disant clause de mobilité précise, il semble tout à fait surprenant qu’elle reconnaisse qu’un licenciement est fait pour motif réel et sérieux à ce simple titre, menant à une bien moindre protection des intérêts du salarié. C’est d’ailleurs la solution inverse qui était retenue par la cour d’appel de Nancy pour qui « cette clause ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d’application et ne permet pas au salarié, au moment de la signature du contrat, de savoir si elle concerne les établissements existants ou également ceux à venir ». Si la clause prévoit des établissements à venir, cela pourrait en effet remettre en cause le caractère précis de la clause de mobilité. Or, la Cour de cassation semble en l’espèce ignorer cette condition alors qu’elle a déjà permis, dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 12 mai 2004 de refuser la clause si le salarié n’était pas mis au courant des établissements futurs auxquels ils pourraient être affectés. De même, la notion de territoire français n’exclut pas les DOM-TOM, cependant, rien n’est dit dans la clause supposant qu’elle les inclut : il existe alors une imprécision de la clause quant à sa portée géographique qui est cependant reconnue précise par la Haute cour.

Par suite, la focalisation sur la précision géographique de la clause de mobilité vient à en faire oublier d’autre critères de la part de la Cour de cassation : c’est notamment le cas de la nécessité de mise en place de bonne foi de la clause par l’employeur. Si la précision géographique lui est favorable, l’exigence de sa bonne foi semble cependant ignorée. Cette dernière est pourtant une qualité essentielle à l’application de ladite clause d’après un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 18 mai 1999. Cette bonne foi de l’employeur est pourtant, en dehors de cet arrêt, reconnu nécessaire, notamment afin d’éviter que la mobilité soit mise en place pour des motifs extérieurs à la bonne marche de l’entreprise.

Si cette condition de bonne foi manque, elle n’est pas la seule. Ces absences semblent alors surprenantes mais peuvent s’expliquer par la volonté d’une simplification de la mobilité des salariés qui ont auparavant accepté la clause.

1. **Une décision surprenante par rapport aux conditions habituellement demandées**

L’absence de prise en compte des intérêts du salarié comme de l’entreprise pour reconnaitre valable l’application d’une clause de mobilité semble donner peu de fondement à cette décision (A). Cette absence de fondement est néanmoins compensée par l’application de l’article 1134 reconnaissant le consentement mutuel à la clause et par l’absence de pouvoir unilatéral de modification de la clause par l’employeur (B)

1. **L’absence de prise en compte de l’intérêt pour l’entreprise et de la situation du salarié**

S’il existe une clause de mobilité dans le contrat, cette dernière ne doit cependant pas mener à une atteinte de la vie privée et familiale du salarié. Cependant, même si cette condition n’est pas contestée en l’arrêt commenté, la Haute juridiction ne semble d’elle-même pas retenir cette condition comme nécessaire à l’application du la clause. Cette condition semblait pourtant énumérée comme nécessaire à la validité de la clause de mobilité dans un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 janvier 2009 mais n’est alors pas reprise. Cette condition peut cependant être écartée à la condition que la mobilité soit nécessaire au bon fonctionnement de l’entreprise et proportionnée au but recherché.

Le critère du bon fonctionnement de l’entreprise n’est pas non plus repris par la Cour de cassation pour reconnaitre la clause valable : c’est pourtant cette même condition qui doit justifier en premier lieu la mobilité d’un salarié (chambre sociale de la Cour de cassation, 23 janvier 2002), et le but recherché doit être proportionné à l’étendue de la mobilité. Etant donné l’absence de justification de la mobilité pour le bon fonctionnement de l’entreprise, il est également possible de supposer que ce bon fonctionnement n’était pas alors le but : en ce cas, la mobilité ne serait alors pas valable et aucun licenciement pour causes réelles et sérieuses ne serait normalement possible. C’est le cas notamment de la mobilité pour motifs discriminatoires.

1. **Une décision motivée par l’application de l’art 1134 CC**

Le présent arrêt dans ses visas applique l’article L.1232-1 du code du travail relatif à la possibilité d’un licenciement pour motifs personnel pour les causes réelles et sérieuses. Or, il applique également l’article 1134 du Code civil disposant que la convention tient lieu de loi entre les parties. Si la Cour de cassation expose cet article, il est possible de supposer qu’il a pour but de rappeler que le présent contrat, contrat de travail, et la clause apposée à ce dernier, clause de mobilité, ont été consentis de manière synallagmatique, tant pas l’employeur que par le salarié. Cet article reconnaissant alors l’acceptation du salarié à la clause permet alors à la Cour de cassation de justifier la connaissance de la clause et sa valeur obligatoire entre les parties : le refus d’une clause librement consentie par le salarié justifie alors, en l’espèce d’après la Cour de cassation, le licenciement pour causes réelles et sérieuse puisqu’il n’a pas respecté ladite convention.

La Haute cour donne également un autre fondement à sa décision : celui de l’absence de pouvoir de modification unilatérale de la clause par l’employeur. Cette absence de pouvoir unilatéral permettait déjà de reconnaitre en partie la clause valable dans plusieurs arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 7 juin 2006 et du 28 avril 2011. L’arrêt commenté reprend même l’attendu de principe de l’arrêt de 2006, à s’avoir qu’une clause de mobilité « se doit de définir de façon précise sa zone géographique d’application et ne peut conférer à l’employeur le pouvoir d’en étendre unilatéralement la portée ». Cependant, malgré cette absence de pouvoir unilatéral, il est probable, comme expliqué ci-dessus (I- A-), que la clause soit modifiée suite à de nouveaux établissement apparaissant après l’acceptation de la clause par le salarié : cela revient alors tout de même à une extension sans son autorisation de la clause, même si cette extension n’est pas due au pouvoir unilatéral de l’employeur. Malgré l’absence de pouvoir unilatéral de l’employeur, la clause de mobilité présentée semble floue, et son caractère précis relativement contestable.