

**Clause de mobilité entraînant une modification de la rémunération :
L'accord du salarié est exigé**

La clause de mobilité est celle par laquelle le salarié s'engage par avance à accepter le changement de son lieu de travail imposé par son employeur.

Cette clause a été encadrée par la jurisprudence qui a posé des conditions de validité. Ainsi, elle doit être prévue par écrit, être acceptée par le salarié, respecter un délai de prévenance raisonnable avant sa mise à exécution, être motivée par la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et ne pas être abusive ou déloyale.

Ces conditions étant remplies, la clause va s'imposer au salarié, puisqu'il s'agit d'une simple modification des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur. En cas de refus d'accepter la mobilité, le salarié s'expose à des sanctions et notamment une faute souvent qualifiée de grave et justifiant ainsi un licenciement.

Mais un arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 15 décembre 2004 (pourvoi n°02-44714, publié au Bulletin) apporte quelques précisions lorsque la mobilité du salarié a des conséquences sur sa rémunération.

En l'espèce, un cadre percevait une rémunération constituée d'une partie variable (58 % des cadres déclarent avoir une part variable dans leur rémunération, Baromètre FO Cadres 2005), un intéressement calculé en pourcentage sur la base du chiffre d'affaires réalisé et il avait refusé sa mutation aux motifs que le magasin, où il était affecté, avait un chiffre d'affaire inférieur. L'employeur a licencié le cadre pour faute grave.

La Haute cour considère que la mise en œuvre d'une clause de mobilité contractuelle ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération. Il ne s'agit pas d'une modification des conditions de travail, mais d'une modification du contrat de travail, puisque on « touche » à la rémunération du salarié. L'employeur doit recueillir l'accord du salarié pour le muter, puisqu'il ne peut unilatéralement modifier la rémunération du salarié.

La Cour de cassation ne se contente plus d'apprécier les conditions de validité de la clause de mobilité, mais elle examine les conséquences de l'exécution de la clause sur le contrat de travail. Si en l'espèce, il s'agit de la rémunération, on peut penser que la position de la Cour sera la même lorsque la clause de mobilité aura des conséquences sur les autres éléments du contrat de travail.

L'exécution de la clause supposera alors l'accord du salarié.