

L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 15/09/21, RG N° 18/04120 : LA CLAUSE DE DÉPLACEMENT !

FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée occupait un poste de consultant consistant à effectuer des missions chez les clients de son employeur.

Après 14 ans d'ancienneté, elle a été licenciée au motif de son refus de deux missions à Blois et Tours, malgré la **clause de déplacement** insérée à son contrat de travail.



RÈGLE DE DROIT

Traditionnellement, la jurisprudence estime qu'une **clause de mobilité** doit préciser son secteur d'application, tel que le territoire national (**Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-15.752**).

En revanche, dans l'hypothèse d'un salarié itinérant impliquant des déplacements réguliers, la clause relative auxdits déplacements **ne constitue pas** une clause de mobilité (**Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-30.219**).



COURT



Tout d'abord, la Cour d'appel de PARIS revient précisément sur les clauses du contrat de travail relatives au lieu de travail prévoyant des **déplacements réguliers** dans les locaux des clients de l'employeur susceptibles de se situer à **Paris, en Province ou à l'étranger**. Elle note ainsi que le déplacement de la salariée sur les sites des clients constituait une **obligation contractuelle**. Dès lors, selon la Cour, le contrat de travail ne contenait aucune clause de mobilité mais une simple **clause de déplacement** qui stipule un lieu de travail non fixe comparée à la première qui modifie un lieu fixe de travail.

Ce pourquoi, la salariée ne pouvait pas invoquer la nullité de cette clause, ni même, en principe, refuser des déplacements chez des clients. En revanche, la Cour rappelle que la mise en œuvre d'une clause de déplacement ne peut porter atteinte au droit du salarié à **une vie personnelle et familiale**. Or, les juges du fond notent la **réaction précipitée** de l'employeur qui a décidé de licencier sa salariée dans un délai extrêmement court alors que les missions refusées étaient situées à plus de 200 km de son domicile et que la salariée était mère d'une petite fille.

Elle en conclut à la **mauvaise foi** de l'employeur dans l'exécution de la clause de déplacement, de telle sorte que le licenciement est jugé **sans cause réelle et sérieuse**.



Florent LABRUGERE

Avocat - Lyon

07 49 98 20 89

florent.labrugere-avocat@outlook.fr