

Mademoiselle P. est ingénieure dans le département « commerce, stratégie et déploiement interrégional » d'une grande entreprise de biotechnologies. Son employeur souhaite la muter sur le site de Rennes. Mademoiselle P. n'a pas du tout envie de partir car elle apprécie la vie toulousaine. Peut-elle refuser de s'y rendre ?

(Faits) Une salariée occupant des fonctions d'ingénieure et travaillant à Toulouse envisage de refuser sa mutation sur Rennes.

(Problème de droit) Peut-elle refuser la modification de son lieu de travail ?

(Règle de droit) En droit commun des obligations, un contrat ne peut être modifié que d'un commun accord. Le contrat de travail ne peut donc être modifié par l'employeur qu'avec l'accord du salarié. Mais le contrat de travail se caractérise également par l'existence d'un lien de subordination. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction pour gérer son entreprise. La Cour de cassation fait donc la distinction entre, d'une part, la modification du contrat de travail – qui nécessite l'accord des parties, et peut donc être refusée par le salarié – et, d'autre part, le changement des conditions de travail, qui relève du pouvoir de l'employeur, et qui s'impose au salarié. Dans ce dernier cas, le salarié qui refuse de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur commet une faute qui peut être sanctionnée. La jurisprudence a tracé la frontière entre ce qui relève du contrat et ce qui relève d'un simple changement des conditions de travail. Elle a identifié quatre éléments essentiels qui ne peuvent être modifiés sans l'accord du salarié : la rémunération, la durée du travail, la qualification et le lieu de travail hors secteur géographique. Pour ce dernier élément du noyau dur du contrat, le juge distingue en effet selon qu'il y a ou non « changement de secteur géographique » (Cass. soc. 4 mai 1999). Un changement de secteur géographique s'analyse en une modification qui peut être refusée par le salarié, tandis qu'un déplacement à l'intérieur d'un même secteur géographique rend le refus du salarié fautif. La notion de secteur géographique n'est pas précisément définie mais semble correspondre à un bassin d'emploi.

Toutefois l'insertion dans le contrat d'une clause de mobilité contraint le salarié à accepter une mutation vers un autre lieu de travail situé dans la zone géographique contractuellement fixée. La Cour de cassation encadre la validité des clauses de mobilité : la clause doit fixer avec précision sa zone géographique d'application et l'employeur ne doit pas pouvoir la modifier unilatéralement. Il faut aussi préciser que la décision de l'employeur de muter le salarié est limitée par les droits fondamentaux du salarié, et notamment le droit à une vie personnelle et familiale. L'atteinte à ce droit par l'employeur doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Enfin, la mobilité peut encore être imposée par un accord de performance collective, même en l'absence de clause de mobilité dans le contrat.

(Application de la règle aux faits) En l'espèce, le lieu de travail est déplacé de Toulouse à Rennes. L'énoncé n'évoque pas l'existence d'un accord collectif imposant cette mobilité. Malgré l'incertitude du critère du « secteur géographique », l'éloignement des deux villes (Rennes et Toulouse) conduit à analyser ce changement comme une modification du contrat pouvant être refusée par la salariée. Le licenciement disciplinaire éventuellement prononcé serait injustifié.

Encore faut-il vérifier que son contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité, ce qui n'est pas certain compte tenu de sa qualification – ingénieure – et du département dans lequel elle est employée. Il est probable que son employeur ait inséré une telle clause dans le contrat de travail. Si celle-ci détermine avec précision sa zone géographique d'application, que Rennes se trouve dans cette zone, et que l'employeur n'est pas en mesure de la modifier unilatéralement, la salariée ne serait pas en droit de refuser sa mutation en Bretagne. Il lui restera toutefois la possibilité d'établir que sa

mutation porte une atteinte à sa vie privée et familiale qui n'est pas justifiée par la tâche à accomplir ou par l'intérêt de l'entreprise ou qui n'est pas proportionnée au but recherché.