

Ressources pour les enseignants et les formateurs en français juridique**Activité pour la classe : CFJ**
*CE, EO, EE, terminologie, phraséologie, discours***Crédit : Michel SOIGNET****Sources du droit : la doctrine****Commentaire d'un arrêt de la Cour de cassation****Clause de mobilité et précision de la zone géographique**

jeudi 21 septembre 2006, par David Taté

L'étude de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation démontre que celle-ci tend à encadrer progressivement le contenu des clauses du contrat de travail qui restreignent de façon déraisonnable les droits des salariés. Ce phénomène, déjà observable pour les clauses de non-concurrence [1], est particulièrement clair à la lecture de deux décisions récentes relatives à la clause de mobilité, rendues respectivement le 07 juin 2006 et le 12 juillet 2006.

En effet, dans un arrêt de principe du 07 juin 2006, la Chambre sociale de la Cour de cassation a consacré le principe selon lequel « 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 la portée » [2]. Ce principe vient d'être rappelé dans une décision rendue par la même formation de cette juridiction le 12 juillet 2006, qui confirme qu' « une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application » [3].

Ces deux arrêts constituent indéniablement une avancée importante pour la protection des droits des salariés, puisque, jusqu'à présent, la clause de mobilité devait, pour être valable, respecter seulement deux conditions cumulatives [4] : d'une part, être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise [5], et, d'autre part, être proportionnée au but recherché, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé.

Lorsque ces conditions sont réunies, la décision de l'employeur d'appliquer la clause de mobilité et de modifier le lieu de travail du salarié peut encore être remise en cause si l'usage de la clause est abusif [6], ou lorsque l'employeur applique celle-ci avec une légèreté blâmable [7], ou encore lorsqu'elle entraîne une réduction de la rémunération du salarié [8].

Il serait excessif d'affirmer que ces éléments n'assuraient aucune protection au salarié. Mais celle-ci pouvait jusqu'alors s'avérer insuffisante lorsque la clause de mobilité ne comporte aucune limite géographique, ce qui n'est pas acceptable.

En imposant désormais à l'employeur de définir précisément la zone géographique d'application de la clause de mobilité, la Cour de cassation protège d'une façon plus efficiente le salarié, d'autant plus qu'elle ne supprime aucunement les précédentes conditions de validité et d'application qu'elle avait affirmées auparavant. Elle pourrait toutefois, à l'avenir, être encore plus rigoureuse en exigeant également la présence d'une contrepartie financière, à l'instar des clauses de non-concurrence, contrepartie financière qui pourrait notamment permettre le règlement de divers frais consécutifs à l'application de la clause de mobilité [9], voire entraîner une augmentation de salaire en fonction de la zone géographique dans laquelle est implanté le nouveau lieu de travail, car il serait anormal que la décision de l'employeur entraîne un appauvrissement du salarié, dont le salaire est bien souvent le seul moyen de subsistance [10].

Il apparaît néanmoins nécessaire de préciser que les arrêts du 07 juin 2006 et du 12 juillet 2006, s'ils sont essentiels pour les conditions de validité des clauses de mobilité, n'ont, par contre, aucune incidence sur les règles plus fondamentales relatives au lieu de travail.

Comme antérieurement, la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a une valeur simplement informative, à moins qu'il ne soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son contrat de travail exclusivement dans ce lieu [11]. Dès lors, lorsque l'employeur modifie le lieu de travail, il ne s'agit que d'un changement des conditions de travail si le nouveau lieu de travail est situé dans le même secteur géographique que le précédent [12]. Dans ce cas, la clause de mobilité n'est pas requise mais l'employeur doit modifier le lieu de travail de bonne foi et dans l'intérêt de l'entreprise [13].

En dehors de cette hypothèse, le changement du lieu de travail constitue normalement une modification du contrat de travail que l'employeur ne peut imposer au salarié. Il en ira autrement si le contrat de travail contient une clause de mobilité conforme aux exigences de la Chambre sociale de la Cour de cassation, ce qui permettra de considérer alors qu'il s'agit d'un simple changement des conditions de travail. Or, il est fréquent de constater l'absence de définition précise de la zone d'application de la clause de mobilité et les arrêts du 07 juin 2006 et du 12 juillet 2006 constituent pour de nombreuses entreprises un véritable séisme juridique qui les conduira à rédiger avec un plus grand soin les futures clauses de mobilité et à renoncer à appliquer les clauses déjà existantes lorsqu'elles ne sont pas valables.

<http://www.davidtate.fr/spip.php?article745>

ACTIVITÉS

COMPRÉHENSION ÉCRITE

EXERCICE 1

L'arrêt de principe du 12 juillet 2006

a. Que disait la législation ?

.....
.....
.....

b. Qu'est-ce que cet arrêt apporte de nouveau ?

.....
.....
.....

c. En quoi pourrait-on, selon David Taté, aller plus loin ?

.....
.....
.....

EXERCICE 2

Quelles dispositions doivent être respectées, selon la législation, pour l'application de la clause de mobilité ?

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

EXERCICE 3

Dites si les affirmations suivantes sont vraies ou fausses.

- a. Les deux arrêts favorisent les intérêts des salariés.
- b. Selon David Taté, ces deux arrêts sont excessifs.
- c. Cet arrêt rend caduques les dispositions antérieures.
- d. Les deux arrêts laissent inchangée la législation concernant le lieu de travail.
- e. La clause de mobilité n'est pas opérante dans tous les cas de modification du lieu de travail.
- f. Si un contrat de travail respecte les deux arrêts, changer un salarié de site de l'entreprise peut devenir une simple modification des conditions de travail.

EXERCICE 4

Répondez aux questions.

a. Quel risque présentait la législation avant que la Cour de cassation ne rende les deux arrêts ?

.....
.....

b. Quelles pourraient être les modalités d'une garantie de compensation financière à l'égard du salarié ?

.....

c. A quelle condition le changement de lieu de travail est-il juridiquement un changement de conditions de travail ?

.....

d. En quoi les deux arrêts constituent-ils, pour de nombreuses entreprises, « un véritable séisme juridique » ?

.....

EXERCICE 5

Complétez le tableau suivant.

Ce qui existait	Ce qui est rajouté.
a.	Une clause de mobilité doit être introduite dans les contrats et définir la zone géographique d'application.
b. La clause de mobilité devait respecter les intérêts de l'entreprise et la rémunération du salarié ne pouvait être réduite.	
c.	Désormais, il y a seulement mobilité si ...
d. Le changement du lieu de travail	

ENRICHIR LE VOCABULAIRE

EXERCICE 6

Trouvez dans le document les expressions correspondant aux définitions suivantes.

a. Une disposition qui définit les modalités selon lesquelles un employeur peut déplacer un salarié d'un site à un autre.	
b. Une disposition interdisant à un employé qui quitte une entreprise d'exercer, après la rupture de son contrat de travail, une activité qui pourrait porter préjudice à son ancien employeur.	
c. Un arrêt qui évalue l'adéquation d'une décision de justice en fonction de critères établis.	
d. La région dans laquelle peut être appliquée la clause de mobilité.	
e. Une somme d'argent versée afin de limiter les dépenses imposées à un salarié.	

f. Les différents éléments qui donnent à un individu la capacité d'assurer les conditions matérielles de sa vie.	
g. Le fait de nommer le lieu de travail.	
h. Introduire ou supprimer des dispositions dans un contrat de travail.	

EXERCICE 7

Complétez avec le verbe convenable.

(imposer) (consister) (exiger) (définir) (comporter) (entraîner)

- Le non-respect de la loi peut des sanctions.
- Le nouvel arrêt l'introduction de nouvelles dispositions dans les contrats de travail.
- Il faut précisément ce que l'on entend par clause de mobilité.
- On ne peut au salarié un changement des termes de son contrat de travail sans son accord.
- La mise en œuvre de la procédure de licenciement trois phases successives et obligatoires.
- La phase de consultation des salariés en l'envoi de courriers, en des entretiens et des réunions.

EXERCICE 8

Rédigez une définition des expressions verbales suivantes et écrivez une phrase d'exemple.

a. remettre en cause	
b. restreindre un domaine de compétence	
c. recenser les conditions	
d. appliquer une clause	
e. assurer la protection des salariés	
f. constituer une avancée	

-
.....
-
.....
-
.....
-
.....

-
 e.
 f.

EXERCICE 9

Trouvez dans le document les synonymes des verbes suivants.

a. faire →	e. se situer →
b. avoir tendance à ... →	f. demander →
c. donner à ... →	g. s'apercevoir →
d. contester →	h. amener à ... →

EXERCICE 10

Trouvez dans le document les adjectifs correspondant aux noms suivants.

a. un abus →	e. l'excès →
b. la rigueur →	f. la relation →
c. le cumul →	g. la conformité →
d. la conséquence →	h. la fréquence →

DÉCOUVRIR DES PROCÉDÉS PHRASÉOLOGIQUES

EXERCICE 11

Complétez avec l'expression qui convient.

(compte tenu de...) (à la lecture de...) (en dehors de...) (d'autant plus...) (respectivement) (de façon...) (à l'instar de...) (selon lequel/ laquelle, etc.)

- a. Ces dispositions défavorisent les salariés excessive.
- b. de ces deux nouveaux arrêts, on constate une réelle avancée au niveau des garanties dont jouit le salarié.
- c. Ces deux lois traitent des clauses d'information des employés et des règles régissant le licenciement économique.
- d. Voici l'arrêt la décision doit obligatoirement être négociée avec le salarié.
- e. circonstances, la négociation s'est finalement très bien déroulée.
- f. Ce résultat est important qu'il était inespéré il y a deux jours.
- g. l'obligation d'introduire dans le contrat la clause de mobilité, cet arrêt ne propose aucune avancée sérieuse.

h. d'autres pays de l'Union européenne, la France doit ouvrir le vote aux élections municipales aux étrangers qui vivent sur son sol mais sont citoyens d'un pays extérieur à l'Union européenne.

REPRODUIRE DES STRUCTURES SYNTAXIQUES

EXERCICE 12

Utilisez les parties soulignées des phrases suivantes pour former des phrases ayant un contenu différent.

a. Ces deux arrêts constituent indéniablement une avancée importante pour la protection des droits des salariés, puisque, jusqu'à présent, la clause de mobilité devait, pour être valable, respecter seulement deux conditions cumulatives.

.....
.....
.....
.....

a. En imposant désormais à l'employeur de définir précisément la zone géographique d'application de la clause de mobilité, la Cour de cassation protège d'une façon plus efficiente le salarié.

.....
.....
.....

b. Il apparaît néanmoins nécessaire de préciser que les arrêts du 07 juillet 2006 et du 12 juillet 2006, s'ils sont essentiels pour les conditions de validité des clauses de mobilité, n'ont, par contre, aucune incidence sur les règles plus fondamentales relatives au lieu de travail.

.....
.....
.....
.....

EXPRESSION ÉCRITE ET ORALE

EXERCICE 13

Vous réalisez plusieurs interviews de spécialistes du droit du travail sur les deux arrêts rendus en prenant des points de vue différents.

a. Une interview qui a pour objet de recueillir des informations

b. Une interview où le journaliste fait valoir un point de vue positif sur les deux arrêts et où le juriste cherche à démontrer que ces deux arrêts ne constituent pas une si grande avancée.

c. Une interview où le journaliste a une attitude négative à l'encontre des deux arrêts et où le juriste essaie d'en montrer les avancées réelles.

EXERCICE 14

Imaginez des négociations de contrats de travail. Jouez à deux la partie de la négociation concernant la clause de mobilité.

Situations :

- le futur salarié souhaite que le contrat de travail stipule que le lieu de travail ne pourra pas changer.
- l'employeur ne veut pas introduire la clause de mobilité dans le contrat.
- l'employeur refuse de définir les limites de la zone de mobilité.

EXERCICE 15

Vous travaillez dans un cabinet juridique et vous êtes chargé de rédiger une fiche sur ce qui a changé avec le rendu des deux arrêts de la Cour de cassation. Vous faites deux colonnes : l'une intitulée AVANT, l'autre intitulée DÉSORMAIS.

CORRIGÉS DES EXERCICES

EXERCICE 1

Elle précisait les conditions de transfert d'un salarié d'un site d'une société sur un autre site (voir exercice 2) sans préciser les limites de la zone géographique à l'intérieur de laquelle ce transfert pouvait s'effectuer sans utiliser la clause de mobilité. - b. Chaque contrat doit mentionner de façon précise l'étendue de la zone géographique à l'intérieur de laquelle un transfert de salarié peut être effectué sans utiliser la clause de mobilité et préciser que toute modification de ces limites ne peut intervenir sur simple décision de l'employeur. - c. Il faudrait instaurer une compensation financière qui accompagnerait la clause de mobilité et en couvrirait les frais.

EXERCICE 2

a. Elle doit être indispensable aux intérêts légitimes de l'entreprise. - b. Elle doit être proportionnée au but recherché. - c. L'usage de la clause ne doit pas être abusif. - d. L'employeur ne doit pas appliquer cette clause sans que celle-ci soit véritablement et mûrement réfléchi. - e. Elle ne peut entraîner une réduction de la rémunération du salarié.

EXERCICE 3

a. vrai : ils introduisent de nouvelles garanties. - b. faux : ce qui est excessif, c'est de considérer que la loi, jusque-là, n'assurait aucune protection du salarié. - c. faux : les nouvelles dispositions s'ajoutent aux dispositions déjà existantes. - d. vrai : ils ne changent en rien les règles relatives au lieu de travail. - e. vrai : si le contrat prévoit une clause de mobilité dans un périmètre géographique défini, les modifications restent dans le cadre des conditions de travail. - f. vrai : dans le cas où la mobilité s'effectue dans le périmètre géographique mentionné dans le contrat.

EXERCICE 4

a. Elle prenait davantage en compte l'intérêt de l'entreprise au détriment de celui du salarié. –
b. Prendre en charge les dépenses du salarié entraînées par le déplacement de son affectation, augmenter le salaire en prenant en compte les conditions de vie dans la zone où le salarié est déplacé. – c. Lorsque la clause de mobilité est mentionnée dans le contrat en précisant les limites géographiques à l'intérieur desquelles il n'y a pas recours à la clause de mobilité. – d. Elles contraignent les employeurs à revoir les contrats de leurs salariés pour y introduire les nouvelles clauses qui restreignent leur marge de manœuvre en terme de mobilité des salariés et exigent une plus grande précision concernant les conditions de transfert d'un salarié d'un site à un autre.

EXERCICE 5

a. La clause de mobilité ne figurait en général pas dans le contrat et, si elle y figurait, il n'était pas toujours fait mention de sa zone géographique de validité. – b. La définition précise de la zone géographique d'application de la clause de mobilité est une garantie supplémentaire pour le salarié. – c. Tout déplacement d'un salarié sur un autre lieu de travail était considéré comme une mobilité sauf s'il était stipulé dans le contrat que le lieu de travail ne pouvait être modifié. – Désormais, il y a seulement mobilité si le salarié est déplacé à l'extérieur d'une zone géographiquement précisée dans le contrat. – d. Le changement du lieu de travail est une modification du contrat et doit donc constituer un accord mutuel. – Les deux arrêts, en introduisant la délimitation géographique de la clause de mobilité, transforment celle-ci en un changement de conditions de travail stipulé dans le contrat et donc non soumis à un accord mutuel pour modifier le contrat.

EXERCICE 6

a. la clause de mobilité – b. une clause de non-concurrence – c. un arrêt de principe – d. une zone géographique d'application – e. une compensation financière – f. les moyens de subsistance – g. la mention du lieu de travail – h. la modification du contrat de travail

EXERCICE 7

a. entraîner – b. exiger – c. définir – d. imposer – e. comporter – f. consister

EXERCICE 8 (propositions)

a. ne plus respecter une disposition / un droit acquis : *Le droit de grève des personnels de transports publics est remis en cause par une partie des usagers.* – b. Diminuer le volume des secteurs qui sont traités par une institution : *La décentralisation consiste à restreindre les domaines de compétence de l'Etat au profit des collectivités territoriales.* – c. rassembler un certain nombre de données concrètes permettant de réaliser une action : *On estime que, pour l'instant, les conditions ne sont pas rassemblées pour entamer des négociations.* – d. mettre en oeuvre une disposition d'un texte réglementaire : *C'est exactement dans ce genre de situation qu'il faut appliquer la clause de mobilité.* – e. garantir que leurs droits et leurs conditions de travail seront respectés : *La protection des droits des travailleurs est un devoir moral de l'Etat.* – f. être un progrès : *Malgré ses imperfections, la loi des 35 heures est une avancée vers une meilleure répartition du travail.*

EXERCICE 9

a. exécuter – tendre à... – c. conférer à... – d. remettre en cause – e. être implanté – f. requérir – g. constater – h. conduire à...

EXERCICE 10

a. abusif – b. rigoureux – c. cumulatif – d. consécutif – e. excessif – f. relatif à... - g. conforme à... - h. fréquent

EXERCICE 11

a. de façon... – b. à la lecture de... c. respectivement – d. selon lequel... - e. compte tenu des... - f. d'autant plus... - g. en dehors de... - h. à l'instar de...