

Mars 2008

N° 34

Page 1 :

La restructuration des agences

Page 2 à 5 :

La clause de mobilité

Page 6 :

Le nouveau site des salariés de Manpower :

[www.cftc-manpower.fr](http://www.cftc-manpower.fr)

Bulletin d'adhésion

**CFTC-MANPOWER**  
**13 rue Dautancourt**  
**75017 PARIS**

**Téléphone :** 01.42.29.14.93

**Fax :** 01.42.29.14.97

**Courriel :**

[cftc-manpower@wanadoo.fr](mailto:cftc-manpower@wanadoo.fr)

**Sites Internet :**

<http://www.cftc-manpower.fr>

<http://www.syndicat-interim.com>

Une restructuration de grande ampleur...

En refusant de communiquer avant fin mars au Comité Central d'Entreprise et aux différents Comités d'établissement la liste des fusions et fermetures d'agences déjà effectuées et prévisionnelles ainsi que les mouvements des salariés concernés par cette restructuration, la direction de MANPOWER a volontairement choisi de laisser les élus de ces instances dans l'ignorance la plus totale.

Ainsi, le doute est maintenant devenu certitude : l'ampleur de cette restructuration est bien supérieure à ce que laissent envisager dans un premier temps nos dirigeants. Les élus CFTC faute d'une liste fiable estiment entre 120 et 150 le nombre d'agences impactées.

Même si deux semaines plus tard et devant la menace d'une action en justice pour entrave, la direction a cédé et remis finalement une liste, cette manipulation des élus nous amène quand même à tirer les conclusions suivantes :

1°) Cette restructuration aurait dû être présentée avant sa mise en place aux élus des CE et CHSCT et faire l'objet d'une concertation. Il n'en a rien été.

En choisissant la voie opposée, la direction a mis en place dans le plus grand secret un véritable plan social : suppressions, déménagements et fusions d'agences suivis de plusieurs dizaines de mutations du personnel.

2°) La direction annonce qu'il n'y aura pas de licenciement et que tous les salariés ont accepté leur mutation.

Nous savons que dans certaines agences, le personnel est en

sureffectif. Nos dirigeants espèrent que le « turn-over » et le découragement de certains régleront « naturellement » ce problème.

Au besoin, ils pourront être poussés vers la sortie par des objectifs inaccessibles comme c'est le cas pour beaucoup.

Si vous êtes dans ce cas, ne restez pas isolé, contactez le délégué de votre choix pour en parler, il vous aidera et vous donnera les meilleurs conseils adaptés à votre situation.

3°) L'éclatement de notre réseau en plusieurs centaines d'entités permet à la direction d'agir ainsi. La solidarité existant dans un atelier ou dans une usine entre les salariés n'existe pas chez Manpower. Chacun pense tirer son épingle du jeu, réconforté en cela par une hiérarchie qui demande le silence en particulier vis-à-vis des syndicats.

4°) L'intersyndicale mise en place pour traiter ce dossier est exemplaire : c'est unis que les syndicats peuvent contraindre la direction et réclamer l'application de la loi. Seule, chaque organisation syndicale ne peut rien faire. La CFTC y joue un rôle moteur et espère bien que cette intersyndicale perdurera afin d'aider au mieux les salariés.

5°) Les dizaines de licenciements au siège, la suppression de 5 DO, la restructuration des agences, la filialisation du placement... d'autres modifications importantes chez MANPOWER vont intervenir dans les prochains mois.

Il est primordial que les salariés de MANPOWER soient unis et solidaires.

Le dossier de ce bulletin est consacré à la mobilité. Lisez-le attentivement !

Vos élu(e)s C.F.T.C.

# LA CLAUSE DE MOBILITE

## 1. Quelles sont les limites du recours à la clause de mobilité ?

L'employeur est libre de muter un salarié en application d'une clause de mobilité. Toutefois, la clause ne peut être mise en œuvre que dans l'intérêt de l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur doit établir l'existence de motifs objectifs susceptibles de justifier sa décision.

L'employeur peut insérer dans le contrat de travail une clause de mobilité avec l'accord du salarié. Dans ce cas, elle doit être rédigée de manière claire et précise.

En appliquant la clause de mobilité, l'employeur peut librement muter le salarié sans que son accord soit nécessaire. Il s'agit seulement d'un changement de ses conditions de travail auquel le salarié ne peut pas s'opposer. L'employeur ne fait qu'exercer dans ce cas son pouvoir de direction.

Le refus d'une mutation en application du contrat de travail constitue le plus souvent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour de cassation exige seulement une information sérieuse du salarié sur l'existence de cette clause de mobilité au moment de son embauche ; le consentement de celui-ci n'est pas nécessaire.

Ce n'est pas parce que le salarié a accepté l'insertion dans son contrat de travail d'une clause de mobilité, que l'employeur est autorisé à la mettre en œuvre selon son bon vouloir.

La Cour de cassation est vigilante et exerce un contrôle : l'employeur ne doit pas en faire un usage abusif. Ainsi, la décision de mutation doit être dictée par un motif objectif lié à l'intérêt de l'entreprise (Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-44.845 et 99-44.846, Sté SAS Telf c/Rouyre).

En cas de litige, c'est désormais à l'employeur d'apporter la preuve que la mutation est justifiée par de tels motifs. A défaut, il encourt le risque d'être sanctionné pour abus de droit.

Cet abus peut revêtir les formes suivantes :

→ La légèreté de l'employeur dans la mise en œuvre de la clause de mobilité est sanctionnée. L'absence de prise en considération des conséquences de la mutation pour le salarié est en effet condamnée, l'« indifférence » de l'employeur s'apparentant à une exécution de mauvaise foi du contrat de travail (C. trav., art. L. 120-4). L'employeur doit donc mesurer les conséquences d'une application de la clause de mobilité sur les conditions de travail du salarié avant de la mettre en œuvre. Il doit aussi procéder à une appréciation subjective de la situation résultant de la mutation.

Ainsi, l'employeur ne peut mettre en œuvre une clause de mobilité que s'il s'assure de la possibilité pour le salarié de se rendre sur son nouveau lieu de travail (véhicule personnel ou transport en commun) ou s'il lui fournit les moyens de s'y rendre. L'employeur doit donc vérifier que le

salarié dispose d'un moyen de locomotion ; à défaut, il peut mettre à sa disposition un véhicule ou prendre en charge ses frais (Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 98-46.226, Abdallah c/Sté La Rayonnante groupe Ten).

De même, un salarié qui reçoit par télégramme daté du 4 février sa nouvelle affectation pour le 7 février suivant peut la refuser, même si son contrat contient une clause de mobilité. Dans cette affaire, la Cour de cassation a sanctionné l'employeur qui, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (C. trav., art. L. 120-4), avait fait un usage abusif de la clause de mobilité. Il ne pouvait pas imposer au salarié, qui se trouvait dans une situation familiale critique (sa femme était enceinte de sept mois), un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés (Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315, Sté Legrand c/Rochin).

En revanche, l'employeur qui non seulement respecte le délai de prévenance prévu dans la clause de mobilité mais avise également à l'avance le salarié de sa mutation pour lui permettre de s'organiser, n'agit pas de manière abusive ; le salarié ne peut donc refuser la mutation (Cass. soc., 28 févr. 2001, n° 97-45.545, Paris c/Sté Casino France).

Il ressort de ces différents exemples que l'employeur ne doit pas agir avec précipitation. Il doit respecter un délai de prévenance suffisant pour permettre au salarié de se retourner et de s'organiser tant sur le plan personnel que professionnel. Un tel délai n'est pas quantifié. Tout dépendra de l'importance pour le salarié du changement que provoque sa mutation et d'éléments tels que son ancienneté dans l'entreprise, l'éloignement de sa nouvelle affectation, sa situation familiale, etc.

→ La mise en œuvre de la clause de mobilité dans l'intention de nuire au salarié est également sanctionnée. L'employeur ne peut pas utiliser cette clause pour « régler ses comptes » avec un salarié. La mutation ne doit donc pas avoir de conséquences néfastes sur la carrière professionnelle du salarié.

Ainsi, lorsque le changement de lieu de travail d'un salarié en application d'une clause de mobilité n'est pas justifié mais révèle seulement l'intention de l'employeur de se séparer de celui-ci, le salarié peut refuser la mutation ; aucune faute grave ne peut alors lui être reprochée (Cass. soc., 18 oct. 2000, n° 98-44.738, SA Au Relais Telecom c/Vanyper). En l'espèce, le salarié se trouvait dans l'impossibilité matérielle d'accepter une mutation à une distance de près de 100 km sans aucun dédommagement.

Lorsque l'abus du droit de l'employeur de mettre en œuvre une clause de mobilité est établi, plusieurs conséquences en découlent :

- le refus du salarié d'accepter la nouvelle mutation n'est pas fautif ;
- le licenciement prononcé le cas échéant, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## Quelles sont les conséquences d'un refus de mutation par le salarié ?

Sauf mise en œuvre abusive, le refus par le salarié d'une mutation prononcée en application d'une clause de mobilité

est fautif. Il peut même justifier un licenciement pour faute grave (Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-45.610, Rauch c/Sté CSEE Transports). En l'espèce, la proposition de mutation faite au salarié :

- a été jugée conforme à l'intérêt de l'entreprise ;
- portait sur un poste d'une importance équivalente à celui qu'il occupait ;
- entrait dans le cadre du contrat de travail qui prévoyait une clause de mobilité.

## 2. Le contrat doit-il indiquer avec précision le lieu de travail ?

Une telle mention n'est pas exigée. Toutefois, si elle intervient, les juges estiment que « la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu » (Cass. soc., 3 juin 2003, n° 01-43.573 ; Cass. soc., 15 mars 2006, n° 02-46.496)

Même si le lieu de travail est mentionné dans le contrat, l'employeur peut toutefois le changer sans l'accord du salarié, dès lors que ce nouveau lieu se situe dans le même « secteur géographique ».

Ce n'est que dans le cas contraire qu'il y a modification du contrat de travail (Cass. soc., 4 mai 1999, n° 97-40.576 ; Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-41.880).

La notion de secteur géographique n'est pas définie avec précision.

Elle est appréciée librement par les juges et correspond bien souvent à la notion de bassin d'emploi :

- si la couronne urbaine d'Angers constitue par exemple un même secteur géographique (Cass. soc., 3 mai 2006, n° 04-41.880),
- la région parisienne ne constitue pas en revanche un même secteur géographique (Cass. soc., 15 juin 2004, n° 01-44.70).

Sont notamment appréciés la distance entre les deux sites et leur desserte en transports en commun (Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-41.763), de même que le trajet les séparant. Ainsi, lorsque les deux sites sont distants de 51 km en Normandie, il y a changement de secteur géographique (Cass. soc., 21 déc. 2006, n° 05-42.979). Il n'est pas en revanche tenu compte du domicile du salarié ou de l'impact sur sa vie personnelle (Cass. soc., 4 mai 1999, n° 97-40.576).

Le critère objectif du secteur géographique doit être apprécié de manière identique pour tous les salariés (Cass. soc., 4 mai 1999, n° 97-40.576).

En revanche, si le contrat de travail précise expressément que l'activité interviendra « exclusivement au lieu d'embauche », cette mention constitue une garantie contractuelle qui impose à l'employeur de recueillir l'accord du salarié si l'adresse de l'entreprise venait à changer.

C'est au vu de la formulation du contrat de travail que cette question sera tranchée par les juges en cas de refus du salarié de suivre son entreprise. Toutefois, la Cour de cassation n'admet désormais le caractère contractuel du lieu de travail mentionné au contrat qu'à la condition d'avoir

prévu son « exclusivité », rendant ainsi plus difficiles les prétentions du salarié en la matière : « la mention du lieu de travail dans le contrat de travail a valeur d'information, à moins qu'il soit stipulé par une clause claire et précise que le salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu (C. civ., art. 1134 ; C. trav., art. L. 121-1) ».

La mutation décidée en application d'une clause de mobilité ne doit pas s'accompagner d'une modification des fonctions, de la rémunération, ou imposer d'autres contraintes excessives, faute de quoi il y a modification du contrat nécessitant l'accord du salarié (Cass. soc., 28 nov. 1989, n° 87-43.561 ; Cass. soc., 4 juin 1996, n° 92-40.440 ; Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.097).

Un employeur est libre de prévoir dans les contrats qu'il propose une clause de mobilité, sauf à ce que la convention collective l'interdise.

Ainsi, une telle clause peut indifféremment être prévue pour un cadre ou un non cadre.

Toutefois, il est certain que les tribunaux apprécieront avec une plus grande rigueur la clause prévue pour un non cadre, la clause de mobilité étant traditionnellement utilisée pour les cadres dirigeants et les salariés exerçant des fonctions commerciales.

La clause de mobilité une fois déterminée doit être « justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherchée » : ainsi, une zone très large ne saurait concerner un salarié ayant des fonctions de faible qualification. À l'inverse, l'intérêt de l'entreprise peut commander qu'elle envoie ses salariés plus qualifiés sur différents sites ou auprès de divers clients dans une zone plus ou moins éloignée (multinationales par exemple).

Les juges apprécient de manière restrictive les clauses floues ou imprécises. Dès lors, plusieurs précautions doivent être prises lors de la rédaction et de l'utilisation de la clause :

- délimiter avec précision la zone géographique envisagée : une clause autorisant une mutation sans autres précisions serait par trop imprécise.

Ainsi, la clause prévoyant que le lieu d'exécution du contrat pourra être étendu à la France voire à l'étranger a été jugée comme ne permettant pas à l'employeur de muter un salarié sans son accord (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 96-40.929).

Il importe donc que soit délimitée la zone précise où une mutation peut être envisagée (département, région, France, Europe ou monde), et ce, dans la limite éventuellement prévue par la convention collective.

Outre la zone géographique, il est également opportun de préciser l'entité au sein de laquelle le salarié sera appelé à travailler : établissements de l'entreprise, actuels ou futurs, éventuellement en tant que prestataire de services au sein d'entreprises clientes, dans une implantation créée ex-nihilo, etc. Certains détails en la matière sont requis, faute de quoi la clause peut être interprétée restrictivement au vu des seuls éléments exprimés lors de l'embauche.

Ainsi, il a été jugé qu'un salarié pouvait refuser d'être muté au sein d'un établissement n'existant pas lors de son embauche, « les parties n'ayant pu » selon les juges vouloir

**inclure l'établissement litigieux dans le champ d'application de la clause de mobilité** (Cass. soc., 19 avril 2000, n° 98-41.078). Une mention sur les « établissements futurs » aurait pu éviter un tel refus. Pour le salarié, tout ce qui n'est pas explicitement envisagé par la clause peut être refusé ;

- **prévoir ou respecter un délai de prévenance.** Si la convention collective n'en prévoit pas, il importe néanmoins de prévoir ou respecter un délai.

En effet, les juges considèrent bien souvent qu'une mutation imposée dans un délai très court démontre au mieux une légèreté blâmable (octroi de dommages et intérêts) et au pire une utilisation abusive de la clause destinée à provoquer la rupture du contrat (Cass. soc., 16 févr. 1987, n° 84-43.047).

Par précaution et dans un souci d'assurer une meilleure acceptation du salarié, il est donc recommandé de stipuler un délai minimum pour la mise en œuvre de la mutation ;

Ce délai doit permettre au salarié de s'organiser et doit tenir compte de ses contraintes familiales. Ainsi, un délai de 10 jours pour une mutation du Nord-Pas-de-Calais à la région Centre a été considéré comme insuffisant (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 04-44.866). La jurisprudence ne prévoit pas de délai minimum.

- la clause ne doit pas imposer le changement de domicile, sauf à pouvoir le justifier par des impératifs légitimes ;

- une clause de mobilité ne saurait imposer à une salariée vendeuse de partager son temps de travail entre plusieurs établissements (Cass. soc., 20 déc. 2006, n° 05-42.224). La clause de mobilité ne peut pas non plus remettre en cause le télétravail (Cass. soc., 31 mai 2006, n° 04-43.592)

- La mutation ne doit pas non plus impliquer une modification de la durée du travail. Par exemple, une mutation sur un poste à temps plein alors que les parties avaient régularisé un avenant prévoyant un temps partiel de 80 % emporte, malgré la clause de mobilité, modification du contrat de travail que le salarié peut refuser (Cass. soc., 27 juin 2007, n° 06-44.348).

- le cas échéant, prévoir des cas de recours objectifs à cette clause. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une condition de validité de la clause de mobilité en l'état actuel du droit, il est à envisager un durcissement de la position des tribunaux imposant aux entreprises de justifier par un motif objectif le recours à cette clause.

À cet égard, lorsque les circonstances de la mise en œuvre de la clause suscitent un doute quant à un éventuel abus de l'employeur, celui-ci doit faire état devant les tribunaux d'un motif objectif à l'appui de la mutation liée à l'intérêt de l'entreprise ; à défaut, l'abus est alors établi (Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-44.845 ; Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-45.610 ; Cass. soc., 18 sept. 2002, n° 99-46.136).

En outre, une telle mention limitant les cas de recours peut répondre aux demandes du salarié. Ces cas de recours peuvent être liés aux impératifs économiques de

l'entreprise, à son éventuelle réorganisation, relever de sa politique de gestion du personnel (rotation du personnel ou parcours professionnel en vue d'une future évolution), éventuellement envisager la mutation à titre de correction pour des insuffisances de résultats, voire enfin à titre disciplinaire.

Cependant, si une clause de mobilité ne prévoit aucun cas de recours précis, les juges ne peuvent décider d'en limiter l'application au seul cas de la réorganisation de l'entreprise (Cass. soc., 23 nov. 1999, n° 97-41.295).

### 3. Quelles sont les conséquences d'un refus de mobilité prévu par le contrat ?

La mutation du salarié en application d'une clause de mobilité ne peut être considérée comme une modification du contrat de travail mais simplement comme un changement des conditions de travail (Cass. soc., 28 oct. 1998, n° 96-43.855). Dès lors, le salarié doit s'y soumettre et n'a pas la possibilité de la refuser.

L'employeur peut toujours renoncer à la mutation. À cet égard, les clauses prévoyant une rupture « automatique » du contrat imputable au salarié en cas de refus de mobilité sont sans effet.

S'il choisit de ne pas laisser sans suite ce refus, l'employeur peut licencier le salarié. Traditionnellement, le refus d'appliquer la clause de mobilité, et donc le contrat de travail, était considéré comme constitutif « en principe » d'une faute grave privative des indemnités de licenciement et du préavis (Cass. soc., 30 sept. 1997, n° 95-43.187 ; Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-43.055). **Toutefois, la jurisprudence considère désormais qu'un refus de mobilité en application d'une clause contenue au contrat constitue « seulement » une cause réelle et sérieuse de licenciement** (Cass. soc., 14 juin 2000, n° 98-42.118 ; Cass. soc., 4 févr. 2003, n° 01-40.476).

Cette position apparaît logique au regard des contraintes personnelles que peut représenter une mutation, lesquelles atténuent la gravité du refus.

Cet adoucissement jurisprudentiel n'empêche pas, semble-t-il, d'invoquer une faute grave lorsque les circonstances du refus le permettent, par exemple lorsque la mobilité en cause rapproche en réalité le salarié de son domicile.

Ainsi, une faute grave a été admise s'agissant d'un salarié prévenu de sa mutation moyennant un délai de prévenance bien supérieur à celui prévu par la convention collective, et ce, afin de l'aider à s'y préparer (Cass. soc., 28 févr. 2001, n° 97-45.545) ou encore lorsque la mobilité en cause s'opère dans un même secteur géographique et n'amène pas le salarié à déménager (Cass. soc., 3 mars 2004, n° 02-40.369).

En revanche, elle a été rejetée alors que l'employeur avait proposé au salarié des mesures d'accompagnement du déménagement (réduction du temps de travail sans perte de salaire) (Cass. soc., 17 juill. 2007, n° 06-42.935).

Les salariés protégés restent soumis à la clause de mobilité contenue dans leur contrat. Toutefois, l'inspecteur du travail pourra être amené à contrôler les circonstances de son utilisation, si le refus du salarié de l'appliquer conduit à envisager son licenciement.



#### 4. Dans quelles situations le salarié peut-il invoquer un abus de son employeur pour s'opposer à la mise en œuvre de la clause de mobilité ?

L'application d'une clause de mobilité doit s'opérer dans l'intérêt de l'entreprise et ne doit pas être détournée de son objet, notamment pour forcer le salarié à démissionner ou permettre son licenciement.

Dans une telle situation, l'employeur fait un usage « abusif » de la clause, ce qui permet au salarié d'en refuser l'application et, le cas échéant, de demander des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est au salarié qu'il incombe de prouver ce manquement à la bonne foi contractuelle (*Cass. soc., 29 janv. 2002, n° 99-44.604 ; Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-45.463*).

À cet égard, lorsque les circonstances de la mise en œuvre de la clause suscitent un doute quant à un éventuel abus de l'employeur, celui-ci doit faire état devant les tribunaux d'un motif objectif à l'appui de la mutation lié à l'intérêt de l'entreprise ; à défaut, l'abus est alors établi (*Cass. soc., 23 janv. 2002, n° 99-44.845 ; Cass. soc., 12 févr. 2002, n° 99-45.610 ; Cass. soc., 18 sept. 2002, n° 99-46.136*).

Par exemple, a été jugée suspecte la mobilité pour impératifs économiques de deux gérants ayant au contraire toujours eu de bonnes performances dans leur magasin (*Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.949*).

Pour apprécier le motif invoqué, les juges ne peuvent décider de limiter l'application de la mobilité au seul cas de la réorganisation de l'entreprise et doivent prendre en compte les autres motifs invoqués par l'employeur (*Cass. soc., 23 nov. 1999, n° 97-41.295*).

**Il a été jugé que l'employeur avait fait une utilisation abusive de la clause de mobilité et manqué à sa bonne foi dans les cas suivants :**

- l'employeur n'assurait pas à la salariée agent de propreté, liée par une clause de mobilité, les moyens de transport pour se rendre sur son nouveau lieu de travail (*Cass. soc., 10 janv. 2001, n° 98-46.226*). De même, la mutation doit être considérée comme visant à la rupture du contrat lorsque l'employeur connaît l'impossibilité matérielle d'accepter un changement de lieu à une distance de plus de 100 km (*Cass. soc., 18 oct. 2000, n° 98-44.738 ; Cass. soc., 2 juill. 2003, n° 01-42.046*) ;
- la mobilité entraînait « un important bouleversement dans la vie personnelle et familiale de la salariée » alors qu'elle avait l'essentiel de ses clients grands comptes en région parisienne, région Rhône-Alpes et Normandie, et que ses attributions n'exigeaient nullement sa présence permanente à l'agence de Pessac » (*Cass. soc., 20 févr. 2007, n° 05-43.628*) ;
- l'application de la clause de mobilité est motivée par des motifs discriminatoires (*Cass. soc., 12 janv. 1993, n° 83-42.859*) ;
- l'employeur imposait un déplacement immédiat à une salariée dans une situation familiale critique (*Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.315*) ; ou à une mère de famille

ayant la charge d'un enfant handicapé (*Cass. soc., 6 févr. 2001, n° 98-44.190*) ;

- mutation dans les 24 ou 48 heures par télégramme, sans délai de prévenance (*Cass. soc., 16 févr. 1987, n° 84-43.047 ; Cass. soc., 29 mai 1991, n° 88-40.329*) ; ou une mutation par télégramme trois jours à l'avance, dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés (*Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.097*) ;
- mutation de Côte d'Ivoire en Indonésie assortie d'importantes contraintes non compensées par des moyens indispensables (*Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44.097*) ;
- la mutation provoquait une baisse de rémunération et un retour dans l'établissement de début de carrière, ce qui constituait une rétrogradation (*Cass. soc., 12 juill. 2006, n° 04-47.949*) ;
- la mutation avait été décidée avec une précipitation suspecte pour une salariée ayant 11 ans d'ancienneté et qui venait de faire l'objet de deux avertissements fondés sur des griefs non établis (*Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-45-463*).

D'une manière générale, les juges mettent en balance l'atteinte aux conditions de vie du salarié causée par la mutation et le motif objectif à l'appui de la mutation. En l'absence d'un intérêt manifeste de l'entreprise pour la mutation, l'abus sera généralement admis si la mutation cause un préjudice au salarié.

#### 5. La clause de mobilité peut-elle être utilisée à titre disciplinaire ?

Sauf à intervenir au sein du même secteur géographique, la **mutation disciplinaire** nécessite de recueillir l'accord du salarié. La clause de mobilité permet toutefois de se dispenser de cet accord.

Dès lors que la clause de mobilité l'autorise et que la mutation constitue l'une des sanctions disciplinaires envisagées par le règlement intérieur, l'employeur est donc libre de décider de la mutation disciplinaire du salarié sans son accord.

En effet, « même si le déplacement du salarié a le caractère d'une mesure disciplinaire, il ne constitue pas un abus, dès lors que l'employeur peut invoquer une faute du salarié » (*Cass. soc., 11 juill. 2001, n° 99-41.574*).

Encore, faut-il que la mutation soit décidée dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Ainsi, a été jugée abusive une mutation en application d'une clause de mobilité, qui n'était en réalité qu'une sanction maquillée (*Cass. soc., 4 juin 1992, n° 91-40.813*).

Le refus du salarié de se soumettre à cette mutation disciplinaire peut aboutir à son licenciement. Dans cette hypothèse, les juges devront vérifier si la mutation disciplinaire était fondée sur un fait fautif suffisamment important pour la justifier (*Cass. soc., 15 janv. 2002, n° 99-45.979*).

Sources : *Liaisons Sociales*

# Rendez-vous sur notre nouveau site internet : [www.cftc-manpower.fr](http://www.cftc-manpower.fr)



Nos coordonnées en un clic !

Un forum de discussion où chacun peut s'exprimer librement et en toute confidentialité.

Afin de vous tenir continuellement informé, recevez dans votre Boîte aux lettres Internet perso notre lettre d'informations.

Le suivi des négociations, les réactions des syndicats en temps réel.

L'actualité sociale de Manpower en direct accompagnée d'une analyse de vos élus.

L'essentiel de vos droits, les accords de branche, les accords d'entreprises, l'actualité juridique sociale, les derniers arrêts de cassation...

+ clair + d'infos + de réactivité

[www.cftc-manpower.fr](http://www.cftc-manpower.fr) : le site des salariés de MANPOWER

## BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Les cotisations sont, pour une année, de 98 euros. *Le paiement peut être réalisé : a)\* en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros), b) \* ou en 4 versements.*

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris**, accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

 **Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.**