

La mise en œuvre disproportionnée d'une clause de mobilité eu égard au droit à la vie personnelle et familiale du salarié futur adoptant

Alicia Veyret

Étudiante, Université Jean Moulin Lyon 3, M2 Droit de la famille

Un employeur met en œuvre la clause de mobilité contenue dans le contrat de travail d'un de ses salariés. Ce dernier refuse les mutations proposées, invoquant pour l'une d'elles une impossibilité momentanée de quitter la région en raison d'« obligations personnelles et familiales impérieuses » liées à une procédure d'adoption internationale engagée avec son épouse. L'employeur licencie le salarié en décembre 2014 pour cause réelle et sérieuse. Ce dernier saisit le conseil des prud'hommes de Lyon, qui condamne l'employeur au motif principal que le licenciement aurait dû être prononcé pour un motif économique. C'est alors que la cour d'appel de Lyon est saisie par l'employeur.

La validité de la clause de mobilité n'est pas contestée. L'arrêt rendu est toutefois l'occasion de rappeler que dans le cadre de *la mise en œuvre* d'une telle clause, le contrôle de proportionnalité eu égard au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale est désormais chose admise : l'atteinte à ce droit doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail. La Cour de cassation avait consacré ce contrôle en 2008 (Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-40523), et l'a renouvelé plusieurs fois (par ex. Cass. soc., 13 janv. 2009, n° 06-45562).

Si le raisonnement n'est pas nouveau, l'arrêt apporte une illustration concrète d'atteinte jugée disproportionnée. Concernant l'atteinte proprement dite, le changement de domicile impliqué par la mutation « était de nature à compromettre la procédure d'adoption » du fait de la complexité de ces procédures et de leur gestion par les départements d'une part et du fait d'une condition « impérative » de stabilité, à la fois de la résidence familiale et de la situation professionnelle des futurs adoptants, d'autre part. De plus, les juges soulèvent son caractère disproportionné, au motif qu'au vu du procès-verbal de réunion de la société, rien ne démontre que le salarié ne pouvait plus travailler sur le site dès fin 2014. Dès lors, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et la société est condamnée à verser des dommages et intérêts au salarié.

Cet arrêt conforte l'idée selon laquelle le contrôle de la mise en œuvre d'une clause de mobilité est bel et bien plus strict désormais. Avant 2008, un salarié ne pouvait contester une mutation, suite à la mise en œuvre d'une clause de mobilité, qu'en démontrant que l'employeur avait agi dans un intérêt distinct de celui de l'entreprise ou dans des conditions

exclusives de la bonne foi (Cass. soc., 23 févr. 2005, n° 04-45463). Ce n'était qu'un « contrôle indirect » (G. Auzero, « La mise en œuvre de la clause de mobilité appréciée à l'aune des droits fondamentaux du salarié, » *Rev. trav.* 2008, 731) procédant de l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail (Cass. soc., 18 mai 1999, n° 96-44315). De plus, la bonne foi étant présumée, il revenait au salarié d'apporter la preuve contraire.

Désormais, comme réaffirmé par cet arrêt, le contrôle de proportionnalité conduit les juges à vérifier si l'employeur ne disposait pas de solutions alternatives moins attentatoires à la vie personnelle et familiale du salarié. Figure ainsi une forme de renversement de charge de la preuve envers l'employeur (L. Perrin, « Vie personnelle et familiale du salarié : limite à la mise en œuvre des clauses de mobilité, » *Dalloz Actualité*, 29 oct. 2008).

Prendre en compte la vie personnelle et familiale du salarié peut certes être délicat pour l'employeur mais cela semble aussi faire écho au droit au respect de la vie privée et familiale reconnu à toute personne en vertu de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale A, 19 décembre 2018, n° 16/07560