

La Petite Grenouille (1)

Thème 1	<p style="text-align: center;">L'individu au travail</p> <p style="text-align: center;">121. Les régimes juridiques de l'activité professionnelle</p> <p style="text-align: center;">121-2. Régime juridique du salarié de droit privé : contrat de travail, droit du recrutement, droits et obligations du salarié de droit privé</p> <p style="text-align: center;">122. L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle</p> <p style="text-align: center;">122-2. Modification des conditions de travail</p>
Compétences	<p>Analyser tout ou partie d'un engagement professionnel</p> <p>Qualifier les modifications de la relation de travail et en déduire les conséquences juridiques</p>

La SARL « La Petite Grenouille », gérée par Madame VERNON, vend des vêtements pour enfants. Son siège social est à Strasbourg et son effectif est de vingt salariés. La SARL exploite plusieurs magasins dans l'Est de la France et depuis peu un sur Tours, dans la région Centre.

Plusieurs problèmes juridiques se posent à l'entreprise et Madame VERNON s'est adressée à son cabinet de conseils juridiques, dirigé par Monsieur BELLAC dont vous êtes l'assistant.

Monsieur BELLAC vous confie la gestion du dossier VERNON.

Le magasin de Tours est particulièrement dynamique et il accroît ses ventes au point qu'il est nécessaire de recruter un nouveau salarié.

Madame VERNON souhaite recruter en interne car le magasin de Metz connaît une baisse de son chiffre d'affaires. Elle informe Monsieur PLESSIS, salarié dans le magasin de Metz, dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de sa mutation prochaine à Tours. Il devra prendre ses nouvelles fonctions dans six mois.

Monsieur PLESSIS, installé depuis dix ans avec sa famille à Metz, est fort mécontent de cette décision. À la relecture de son contrat de travail, il doute de la validité de la clause de mobilité et il pense qu'il a le droit de refuser sa mutation à Tours.

Vous traiterez ce dossier à partir des annexes et de vos connaissances personnelles.

Annexe 1 **Extrait du contrat de travail de Monsieur PLESSIS**

Article II Mobilité

En raison de l'évolution de l'organisation de l'entreprise, afin de garantir son bon fonctionnement, la société se réserve la possibilité de modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement de Monsieur PLESSIS qui pourra être muté dans tout magasin situé en Alsace-Lorraine.

Monsieur PLESSIS disposera d'un délai de six mois pour rejoindre sa nouvelle affectation.

Le refus de Monsieur PLESSIS de rejoindre son nouveau poste s'analyserait en une inexécution de ses obligations contractuelles pouvant légitimer son licenciement pour faute.

Annexe 2 **Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 02 juillet 2006**

Vu les articles L. 122-6, L. 122-8, L. 122-9 du Code du travail et 1134 du Code civil

Attendu que Mme X... a été engagée en mars 1996 par la société Groupama en qualité de chargée de clientèle polyvalente, son contrat de travail prévoyant qu'elle exercerait son activité à l'agence de Folelli (Corse), et serait rattachée à l'établissement d'Ajaccio, mais que "les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement";

que la salariée a bénéficié d'un congé sabbatique du 1^{er} janvier 2001 au 31 mai 2002 qu'ayant refusé à l'issue de ce congé d'être mutée à l'agence de Corte (Corse), elle a été licenciée pour faute grave le 6 août 2002, motif pris de son "refus de mobilité géographique prévue par le contrat de travail" ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour juger que le licenciement de la salariée reposait sur une faute grave et débouter celle-ci de ses demandes en paiement d'indemnités, l'arrêt retient que l'emploi précédemment occupé par la salariée n'était plus disponible à l'issue de son congé sabbatique, qu'il lui a été proposé, de manière régulière, un emploi similaire conformément à la clause de mobilité stipulée au contrat de travail et que le refus de l'intéressée est injustifié

Attendu, cependant, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS,

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mai 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ;

Annexe 3 **Modification du contrat et des conditions de travail**

Le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Même dans ce cas, il n’y a toutefois pas modification du contrat de travail si le salarié est soumis à une obligation contractuelle ou conventionnelle de mobilité. (...)

Le simple changement des conditions de travail peut être imposé par l’employeur dans le cadre de son pouvoir de direction. Le refus du salarié n’entraîne pas, à lui seul, la rupture du contrat mais constitue une faute professionnelle que l’employeur peut sanctionner, au besoin par le licenciement. L’employeur peut éventuellement prononcer un licenciement pour faute grave, sans préavis ni indemnités.

(...) En cas de refus de la modification d’un élément essentiel du contrat, il appartient à l’employeur, soit de renoncer à modifier le contrat, soit de licencier le salarié. Il doit alors respecter la procédure de licenciement, le préavis et, le cas échéant, verser des indemnités de licenciement.

<http://travail-emploi.gouv.fr>

Travail à faire :

- 1. La clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de Monsieur PLESSIS est-elle valable ?**
- 2. Monsieur PLESSIS est-il en droit de refuser sa mutation à Tours ?
Quelles seraient les conséquences d’un éventuel refus ?**