



# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CA PARIS, 25/10/23, RG N° 21/03488 : LA MISE EN ŒUVRE D'UNE CLAUSE DE MOBILITÉ : MOTIF ÉCONOMIQUE ?

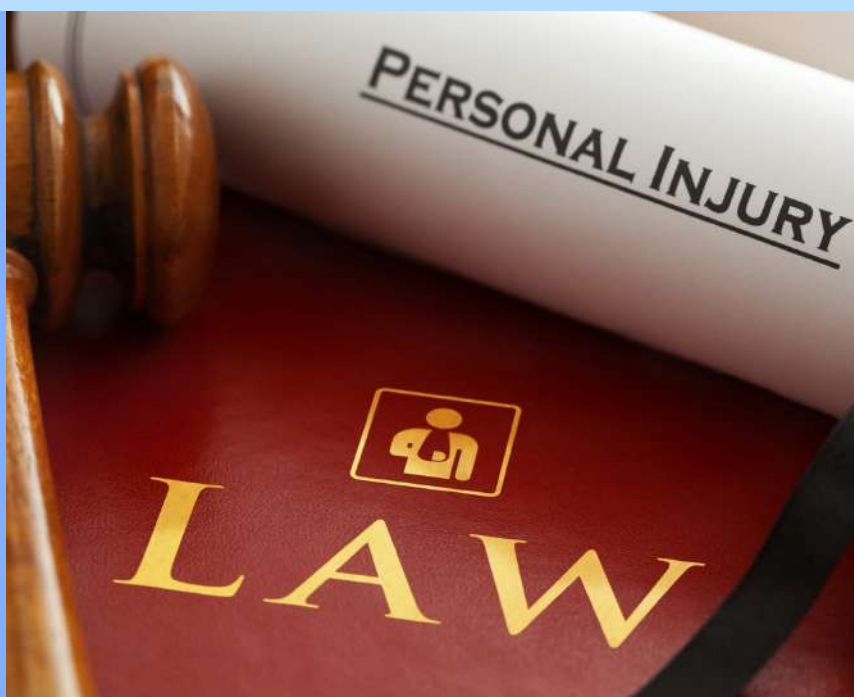


### FAITS DE L'ESPECE

Une salariée occupait un poste de **responsable boutique**, dans un local situé dans une gare.

Après la perte d'exploitation de ce local, son employeur lui a fait part de la **fermeture** de la boutique et de son affectation future sur un nouveau point de vente dans le cadre de la **clause de mobilité** prévue à son contrat de travail.

La salariée a refusé cette mutation et a été **licenciée**.



### RÈGLE DE DROIT

Dès lors que la clause de mobilité est **valable**, un employeur peut imposer une **mutation** au salarié concerné (**Cass. soc., 23/11/99, n° 97-41.295**).

En cas de refus non légitime, le salarié est fautif, ce qui peut justifier un **licenciement pour faute grave**, étant précisé que la mise en œuvre de la clause est présumée de **bonne foi** (**Cass. ass. plén., 23/10/15, n° 13-25.279**).



### APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Au cas d'espèce, la salariée soutient l'inexactitude du motif invoqué du licenciement qui doit s'analyser en un **licenciement économique déguisé**.

Après avoir repris le contenu de la **clause de mobilité** stipulée dans le contrat de travail, la Cour d'appel note qu'il ne résulte pas de sa rédaction que ladite clause énumère de façon exhaustive des conditions de sa mise en œuvre plutôt que de rappeler le **contexte général** du secteur d'activité de l'employeur. Mais surtout, elle relève que la fermeture de la boutique de la Gare à l'échéance du contrat de sous-location s'analyse **en une évolution** du nombre de points de vente, au sens de cette clause.

Elle rappelle également la **définition** du licenciement pour motif économique énoncé à l'article L. 1233-3 du CT. Or, la fermeture de la boutique n'est pas consécutive à **l'une des situations** énumérées par ce texte. En outre, la salariée ne démontre pas que la diminution de résultats de la société de 7,5 % sur une année ait généré des **difficultés économiques** au sein du groupe rendant nécessaire sa réorganisation pour sauvegarder sa compétitivité qui, en l'état du dossier, n'apparaît pas avoir été menacée.

La Cour d'appel rejette donc cet argument et juge, au final, le licenciement fondé sur une **cause réelle et sérieuse**.

