**2016 – SUJET D’ÉCO/DROIT Métropole septembre – Partie Droit**

À l'aide de vos connaissances et des ressources documentaires jointes en annexe, analysez la situation juridique ci-dessous et répondez aux questions posées.

Situation juridique

M. Dollain, ingénieur chimiste, travaille comme directeur pour le groupe Boréal depuis une vingtaine d'années. Ce groupe, spécialisé dans l'industrie pharmaceutique emploie 1500 personnes à Orléans dans le département du Loiret (45) et reste le principal employeur de la ville.

Les conditions de travail sur le site d'Orléans sont contraignantes. Les salariés sont répartis entre plusieurs ateliers de production et travaillent en horaires continus. Au mois de janvier 2015, suite aux commandes de nouveaux clients, les cadences de travail s'accélèrent, ce qui nécessite une réorganisation des services de l'entreprise.

Par ailleurs, afin d'assurer sa croissance et sa pérennité, et souhaitant se rapprocher de ses clients, la direction générale du groupe décide de développer le site de production à Bourges (département du Cher : 18).

M. Lindo, directeur des ressources humaines du groupe, informe M. Dollain par courrier recommandé avec avis de réception, le 15 janvier 2015, que compte tenu de son ancienneté et ses compétences, il devra prendre la direction de la nouvelle usine dès le 2 mai 2015. li lui rappelle qu'il a, à cet effet, signé une clause de mobilité lors de la conclusion de son contrat de travail.

M. Dollain, proche de la retraite, et compte tenu de ses contraintes familiales ne souhaite pas accepter ces nouvelles responsabilités et refuse la mutation proposée. Il en informe M. Lindo le 18 janvier par courrier recommandé. Le 30 janvier, suite à ce refus, M. Dollain reçoit une lettre recommandée l'informant qu'il est convoqué à un entretien préalable à son licenciement.

Très perturbé, M. Dollain vous demande de le conseiller.

Questions

1. Qualifiez juridiquement les faits.
2. Précisez les obligations découlant du contrat de travail de chacune des parties en présence.
3. Identifiez le problème de droit soulevé dans cette affaire.
4. Appréciez la validité de la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de
M. Dollain.
5. En utilisant un raisonnement juridique adapté, indiquez les conséquences du refus de la mutation par M. Dollain.

**ANNEXES**

**Annexe 1 – Ressources juridiques**

**Article 1134 du Code civil**

Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

**Article L1222-6 du Code du travail**

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire [...].

**Article L1233-3 du Code du travail**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques [...].

**Article L1234-1 du Code du travail**

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit [...] à un préavis de deux mois [...] s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, [...].

**Article L1234-5 du Code du travail**

Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice [...].

**Annexe 2 – Clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de M. Dollain.**

**Article 24 - clause de mobilité**

Compte tenu de la nature des fonctions de M. Dollain, des implantations actuelles de la Société Boréal, des besoins liés à son organisation ou les opportunités de carrière, pourront conduire à un changement du lieu de travail.

Cette mobilité pourra s'exercer dans les limites géographiques suivantes : région Centre (départements n° 18, 28, 36, 37, 41, et 45).

En cas de mise en œuvre de la clause de mobilité, M. Dollain sera informé dans un délai de 3 mois avant la date de son affectation effective sur son nouveau lieu de travail.

**Annexe 3 – Cour de cassation, Chambre sociale du 14 octobre 2008 (Extraits)**

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 1er janvier 2004 par l'Union des amis et compagnons d'Emmaüs (UACE) en qualité d'adjointe fédérale et affectée à l'association de Bourges ; qu'elle a refusé le 16 mars 2005 la proposition de l'employeur en date du 3 mars 2005 de rejoindre la communauté d'Emmaüs de Tarare ; qu'elle a été licenciée le 12 mai 2005 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 20 mai 2005 ;

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que la Cour d'appel a constaté que le contrat de travail contenait une clause de mobilité ainsi libellée : "Mme X... accepte par avance, une fois sa formation terminée d'être affectée dans une communauté, en tant que responsable, en fonction des nécessités de l'UACE (...). La non-acceptation de la clause mobilité entraînerait ipso facto le licenciement", et que par ailleurs l'employeur avait précisé à l'intéressée que la disponibilité demandée portait sur l'ensemble du territoire ; qu'elle en a déduit que la clause critiquée était claire et ne conférait donc pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Attendu cependant qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur s'était réservé unilatéralement la possibilité d'étendre des lieux d'affection de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, ... renvoie. ..