

MOBILITÉ DU SALARIE DANS LE NOUVEAU CODE DU TRAVAIL, ASPECTS JURIDIQUES

Marc RÎCHEVEAUX
Maitre des conférences
Université Littoral Cote d'Opale

Abstract: *In a globalized society the company is subject to the law of the market, it faces competition, and sometimes relocate production and / or change the status and / or geographic employees, but employees must be treated with a minimum of respect. How this balance between conflicting interests it is apprehended by the new labor code and labor law? In the absence of provisions in the codes, the new as the old one, does the search for a balance between the conflicting needs of the company and the employee returns to the judge, who largely uses the general principles of law and labor law to do so.*

Mots clés: *Globalisation; salaire; mobilité interne et externe; protection du salarié; interet de l'entreprise; juges*

PLAN

A) MOBILITE DANS L'INTERET DU SALARIE

- a) mobilité ascendante
- b) mobilité descendante

B) MOBILITE DANS L'INTERET DE L'ENTREPRISE

- a) mobilité du salarié pour une entreprise plus compétitive
- b) mobilité du salarié imposée quand l'entreprise devient moins compétitive

Dans une société globalisée^{1[1]} l'entreprise est soumise à la loi du marché^{2[2]}, elle doit faire face à la concurrence, et parfois délocaliser la production^{3[3]} et/ou modifier la situation professionnelle et/ou géographique de ses salariés ; mais les salariés concernés doivent être traités avec un minimum d'égards. Comment cet équilibre entre des intérêts contradictoires est-il appréhendé par le nouveau code du travail? Le nouveau code du travail comme l'ancien contient peu de chose sur la mobilité. Nous excluons les dispositions du code relatives au problème de la mobilité réduite des travailleurs handicapés^{4[4]} et des moyens à mettre en œuvre pour la compenser de manière à leur permettre de travailler^{5[5]}, celui lié à la mobilité des pièces de certaines machines et à la dangerosité qu'elle entraîne et des

précautions que cela implique pour assurer la sécurité des travailleurs concernés^{6[6]}, celui de la mobilité du salarié lié à la formation professionnelle, qui fera l'objet d'une autre intervention et de notre prochain colloque consacré aux problèmes de la formation professionnelle^{7[7]}, pour nous concentrer celui de la mobilité géographique et professionnelle du salarié qui est le sujet d'aujourd'hui.

Sur ce point l'absence de dispositions dans les codes, le nouveau comme l'ancien, ne signifie pas un manque d'intérêt pour ce problème de plus en plus actuel qui est celui de la recherche d'un juste équilibre entre les besoins contradictoires de l'entreprise et du salarié. Salarié attaché à son lieu de travail et à sa fonction, parfois même à son poste de travail, voire à l'aménagement de celui-ci, et qui ne souhaite pas en changer, et employeur qui, pour valoriser les compétences du salarié, peut être amené à lui proposer un changement de fonctions parfois assorti d'une mobilité géographique correspondant alors à une promotion: mobilité **ascensionnelle** qui en général pose peu de problèmes, sauf parfois des problèmes d'apprentissages^{8[8]} liés aux nouvelles fonctions^{9[9]} car elle est faite pour être bénéfique au salarié dont la situation devrait être améliorée par l'effet de la mesure. L'entreprise aussi y trouve son compte. La mobilité peut aussi être **descendante** à la suite de sanction disciplinaire.

Il arrive aussi que de telles mesures visent **l'intérêt de l'entreprise**, ainsi, pour conserver une entreprise performante l'employeur peut il être amené à faire changer le salarié de poste de travail, de fonction ou de secteur géographique. Cette mobilité là est plus délicate plus délicate à gérer, car même si elle est indispensable pour l'entreprise ses conséquences sont plus difficiles à accepter pour le salarié. Problème qui se pose aussi lorsque l'entreprise en se développant se regroupe avec une autre en l'absorbant ou à l'inverse est absorbée par une autre entreprise, ces situations sont d'autant plus difficiles à gérer qu'elles sont génératrices de stress^{10[10]} pour de nombreux salariés qu'ils soient ou non directement concernés par les mobilités consécutives aux projets de fusion. En l'absence de texte précis dans l'ancien code du travail, le problème avait été réglé par la pratique, les conventions collectives et la jurisprudence.

Les rédacteurs du nouveau code qui, dans leur mission de recodification avaient une obligation de rédaction à droit constant^{11[11]} en ce domaine sont restés dans le cadre de ce qui leur avait été fixé, ce n'a pas toujours été le cas^{12[12]}. Le résultat est que sur une question qui est pourtant toujours plus d'actualité, le

nouveau code ne contient guère plus de textes législatifs et réglementaires que l'ancien et que la recherche de cet équilibre indispensable entre les besoins des entreprises et les aspirations des salariés se réalise toujours par la pratique, notamment les conventions collectives et le contrat individuel du travail sous la surveillance attentive d'une jurisprudence qui tout en tenant compte de l'intérêt de l'entreprise cherche à protéger les salariés spécialement en limitant les effets les plus néfastes pour lui des clauses de mobilités de plus en plus souvent incérées dans les contrats de travail^{13[13]}.

C'est par l'application des principes généraux du droit^{14[14]} et pas seulement les principes généraux du droit du travail^{15[15]} que les juges vont tenter la recherche d'un juste équilibre en ces deux notions contradictoires que sont l'intérêt de l'entreprise, notion dont la pertinence en tant que notion juridique a été discutée et même contestée^{16[16]} et celui des salariés.

L'intérêt de l'entreprise mis en avant pour justifier le pouvoir d'organisation de l'employeur qui l'amène à prendre des mesures qui concerne la mobilité du salarié est comparé au principe de droit civil^{17[17]} de la force obligatoire du contrat^{18[18]} qui, dans certaines situations, permettra au salarié au nom du respect de son contrat d'atténuer les effets de celles-ci ou de les refuser. D'où l'existence dès la conclusion de celui-ci de clauses de mobilités incluses dans le contrat de travail qui sont possibles mais toujours plus encadrées. Elles sont jugées à l'aune de leurs conséquences et de leur intérêt, ce qui amène à distinguer: mobilité dans l'intérêt du salarié (A) et mobilité dans l'intérêt de l'entreprise (B)

(A) mobilité dans l'intérêt du salarié

La mobilité dans l'intérêt du salarié est le plus souvent ascendante correspondant à une promotion mais il peut arriver qu'elle soit descendante pour lui éviter la mesure plus grave qu'est le licenciement.

a) mobilité ascendante

Elle peut avoir lieu avec ou sans déplacement géographique.

1) mobilité ascendante sur place

Le premier aspect de la mobilité peut-être positif pour le salarié. Il s'agit de la situation qui existait, et existe encore parfois, dans laquelle l'employeur content de son salarié lui propose une nouvelle fonction, plus avantageuse que l'ancienne, qui se traduira bien souvent par plus de responsabilités, et aussi un salaire plus élevé: mobilité ascensionnelle du salarié. Souvent elle est aussi conforme aussi à l'intérêt de l'entreprise. Lorsqu'elle a lieu à l'intérieur de la même entreprise elle pose en

général peu de problèmes. Le salarié à qui l'on propose ce genre de mobilité est tout d'abord content puis parfois un peu angoissé à la perspective d'éventuellement ne pas être à la hauteur du nouveau poste. Situation qui se gère facilement car l'employeur se souvient que le salarié qui n'assume pas correctement ses nouvelles fonctions était bon aux anciennes et souhaite le conserver. C'est le cas de l'excellent ouvrier à qui on propose de devenir chef d'équipe et qui se révèle un piètre meneur d'hommes. En général après l'échec de sa promotion il retrouvera assez facilement ses anciennes fonctions ou un poste similaire. La seule difficulté est pour le salarié concerné l'acceptation d'une situation qu'il peut vivre comme un échec. Ce type de mobilité ne pose de réelles difficultés que lorsqu'il est accompagné d'une mobilité géographique.

2) mobilité ascendante associée à une mobilité géographique

La question devient alors la suivante le salarié commence à exercer ses nouvelles responsabilités. Il y parvient sans difficulté la mobilité ascensionnelle est réussie. Le salarié commence à exercer ses nouvelles responsabilités puis finalement constate de lui-même ou par l'intermédiaire de son employeur qu'il n'est pas à la hauteur du nouveau poste ; peut-il revenir à l'ancien et dans quelles conditions? Peut-on prévoir les choses en positif par problème ou éventuellement en négatif avant le changement? le plus souvent ces questions sont anticipées au moment de la proposition, à défaut elles se régleront en fonction de ce qu'a prévu le contrat de travail mais en pratique le retour au poste initial s'avère très délicat en pratique.

b) mobilité descendante

Un autre aspect de la mobilité est plus complexe, c'est la mobilité descendante en cas de sanctions disciplinaires^{19[19]} de rétrogradations^{20[20]}. La mobilité peut aussi être **descendante** lorsqu'à la suite d'une procédure disciplinaire^{21[21]}.

L'employeur souhaite sanctionner^{22[22]} le salarié qui a commis une faute sans cependant aller jusqu'à se priver définitivement de ses services et lui propose une rétrogradation qui est une dégradation de la situation antérieure du salarié. Dans ce cas on propose au salarié une situation inférieure à celle qu'il occupait auparavant, car même si elle n'est pas assortie d'une baisse de rémunération qui est cependant possible^{23[23]} et du maintien des avantages antérieurs une diminution des responsabilités est pour le salarié une dégradation de la situation antérieure, même si elle est due aux conséquences d'une procédure disciplinaire générée par une faute du salarié. Si l'employeur propose ou cherche à imposer une rétrogradation et qu'aucun avenant au contrat de travail n'a été signé, le salarié pourra la refuser. En effet, une modification du contrat de travail prononcée à titre de sanction

disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée^{24[24]}. Mais alors le salarié prend le risque d'une autre sanction, car en cas de refus du salarié l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction aux lieux et place de la sanction refusée^{25[25]}. Celle-ci peut alors être un licenciement qui, s'il est soumis à des règles de formes particulières^{26[26]} est possible. En effet, en cas de refus par le salarié d'un déclasserement disciplinaire, qui peut être une mobilité descendante, qui apporte une modification substantielle au contrat de travail, il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture en mettant en œuvre la procédure de licenciement^{27[27]}. De plus, en l'absence d'une volonté non équivoque du salarié de démissionner la rupture du contrat de travail consécutive au refus de l'intéressé de se soumettre à une sanction disciplinaire entraînant une modification substantielle de ses conditions de travail s'analyse en un licenciement^{28[28]}. Le principe de la force obligatoire du contrat va permettre au salarié de refuser cette mobilité descendante même justifiée par une sanction disciplinaire^{29[29]} mais alors il court le risque de voir l'employeur prononcer le licenciement auquel initialement il s'était initialement refusé^{30[30]}.

Il existe aussi une autre forme de mobilité descendante lorsqu'en cas de difficultés de l'entreprise ou aussi en cas de développement de celle-ci par absorption fusion, si le poste qu'occupe le salarié doit être supprimé et que l'on ne peut lui proposer un reclassement que sur un poste inférieur. Ce type de mobilités se préoccupent plus de l'intérêt de l'entreprise que de celui du salarié néanmoins protégé par la jurisprudence.

B) mobilité dans l'intérêt de l'entreprise

Celle-ci peut avoir lieu dans le cadre du fonctionnement normal d'une entreprise performante qui tient à le rester et pour cela peut avoir besoin de travailleurs mobiles ou aussi d'une entreprise qui se développe en absorbant ses concurrents ou en fusionnant avec eux ce qui a aussi des conséquences en termes de mobilité des salariés plus souvent c'est le moyen pour une entreprise qui devient moins performante de le rester voire de ne pas sombrer totalement.

a) mobilité du salarié pour une entreprise plus compétitive

Le problème de cette mobilité peut se produire lorsque l'entreprise va bien et que pour rester une entreprise compétitive elle propose à ses salariés des mobilités professionnelles ou géographiques (a) se traduisant pour eux par une amélioration de leur situation ce qui génère alors peu de difficultés mais elles peuvent

néanmoins exister car il arrive que le salarié ne souhaite pas ou ne puisse pas quitter son emploi initial. Le problème de la mobilité peut aussi se poser lorsque l'entreprise va moins bien et en vient à des mobilités du salarié imposées quand l'entreprise devient moins compétitive (b). La situation des salariés concernés va dépendre du fait de savoir si la mobilité a ou non été envisagée dès la signature du contrat de travail, le salarié étant paradoxalement mieux protégé en l'absence de clause de mobilité dans son contrat, mais les juges semblent commencer à revenir sur cette conséquence inattendue de l'existence de clause de mobilité. Dans les deux cas pour limiter les conséquences négatives de telles mesures on essaye au maximum d'anticiper les mobilités et de prévoir leurs conséquences.

1) La mobilité non prévue dès la conclusion du contrat

Si la perspective de la mobilité n'a pas été envisagée dès sa signature le contrat protège le salarié. Il est admis, dans un sens favorable au salarié, que quel que soit le motif, le salarié en invoquant le principe de la force obligatoire des contrats^{31[31]} qui prévoit que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et qu'elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, est en droit de refuser une révision de son contrat y compris sous la forme d'une mobilité qu'elle soit interne des lors qu'elle a une certaine ampleur en terme de changement de fonctions ou externe^{32[32]} et obliger l'employeur à en tirer les conséquences, c'est-à-dire de procéder à un licenciement. Ainsi, en l'absence de clause dans le contrat de travail, le changement de lieu de travail dans un secteur géographique différent de celui où travaille le salarié constitue en principe une modification du contrat soumise à l'accord préalable du salarié. Dans cette hypothèse, la mesure envisagée n'était pas prévue au contrat.

Si le salarié n'a pas par avance acceptée sa mobilité la jurisprudence a tout d'abord élaborée une théorie qui s'applique à la mobilité comme aux autres modifications du contrat de travail proposées pendant l'exécution celui-ci. Elle avait établi une distinction entre *les modifications substantielles* et *les modifications non substantielles* du contrat les secondes (les modifications non substantielles) considérées comme des modifications mineures ou de peu d'importance ou en tout cas non fondamentales pour le salarié pouvaient être décidées unilatéralement par l'employeur au nom de son pouvoir d'organisation de son entreprise. Les premières (modifications substantielles) qui portaient sur des points considérés comme importants par le salarié ne pouvaient être décidées unilatéralement par l'employeur. La mise en œuvre de cette distinction était souvent délicate et les réalités pratiques auxquelles sont confrontées les entreprises ont amené les juges à utiliser une autre théorie plus conforme aux principes généraux du droit qui tient cependant compte de la nécessité de concilier respect du contrat du salarié et l'intérêt de l'entreprise. Désormais, il faut se demander si la mobilité constitue une simple modification des conditions de travail, qui relève du

pouvoir d'organisation de l'employeur, ou si elle constitue une véritable modification du contrat de travail

1. La modification des conditions de travail

Une telle mesure relève du pouvoir de direction reconnu aux chefs d'entreprise. En cas de refus du salarié l'employeur peut envisager un licenciement en invoquant comme motif le refus du salarié d'accepter le changement de ses conditions de travail.

2. La modification du contrat de travail

Pour la modification affectant le contrat l'accord du salarié est alors nécessaire.

La procédure comporte deux temps.

La proposition de révision faite a des conséquences qui diffèrent en raison de son motif. Si la modification est projetée pour un autre motif autre qu'économique: exemple un motif concernant le salarié, l'employeur doit faire une offre et répondre aux salariés. Il ne peut imposer la modification. Le salarié accepte le contrat sera modifié mais uniquement sur l'objet de la proposition, ici la mobilité. Le salarié refuse l'employeur ne peut alors prononcer la mesure mais il peut aussi être contraint à la rupture la procédure de licenciement.

Si la proposition est envisagée pour un motif économique l'employeur informe chaque salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. Les salariés ont un délai de réflexion d'un mois et leur défaut de réponse dans le délai vaut acceptation^{33[33]}.

2) La mobilité prévue dès la conclusion du contrat

Pour respecter le principe contractuel la mobilité peut être prévue dans le contrat, dès sa conclusion. Elle peut aussi être invoquée pendant l'exécution du contrat. Il peut arriver, et cela est de plus en plus fréquent que la modification du contrat, notamment sous la forme d'une mobilité, soit prévue dans le contrat de travail qui inclut par exemple dès le départ une cause mobilité. Celles-ci sont de plus en plus fréquentes. Désormais, pour la jurisprudence, la mise en œuvre de la clause devra reposer sur un motif légitime, à défaut elle ne saurait pouvoir être considérée comme valable. Même en application d'une clause de mobilité prévue au contrat la liberté de l'employeur n'est pas totale.

La mutation doit être dictée par l'intérêt de l'entreprise^{34[34]}, prévoir un délai de prévenance^{35[35]}. Le salarié a ainsi accepté, par avance, le principe de la révision de son contrat. Si, par la suite, il refuse d'exécuter ce qui était convenus d'un commun accord, cela constitue une faute, justifiant son licenciement. La mesure doit être envisagée pour parer aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Elle nécessite cependant un délai de prévenance prévu par les conventions collectives et une procédure: entretien, un délai de réflexion etc... L'application de la clause de mobilité prévue au contrat ne donne pas à l'employeur une liberté absolue. Dans le cas d'une mutation en application d'une clause de mobilité les

juges doivent contrôler la mise en œuvre de la clause de mobilité^{36[36]}. Une telle clause ne peut entraîner une modification de la rémunération^{37[37]}. La clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée^{38[38]}. Le refus par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail ne constitue pas en soit une faute grave^{39[39]}. Si le changement de lieu de travail prévu par une **clause de mobilité** s'accompagne du passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit, l'accord du salarié est nécessaire^{40[40]}. Elle doit respecter le droit du salarié à une vie personnelle et familiale^{41[41]} ainsi un changement trop important des conditions de travail, est de nature à justifier le refus du salarié^{42[42]}.

Si même en l'absence de clause de mobilité géographique insérée au contrat de travail du salarié l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une telle clause de mobilité instituée de façon obligatoire dans la convention collective lorsque la disposition de la convention collective se suffit à elle-même c'est à la condition que le salarié ait été informé de l'existence de cette convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance^{43[43]}. La mobilité du salarié pour une entreprise plus compétitive peut se produire en cas de fusion ou d'absorption d'entreprises dans ce cas il est admis que le transfert d'un salarié dans une filiale décidé indépendamment de toute cession d'activité à cette dernière nécessite son accord, le salarié pouvant refuser de conclure un nouveau contrat de travail^{44[44]}.

Aujourd'hui pour éviter ces difficultés on essaie d'anticiper c'est ainsi que l'ANI (Accord national Interprofessionnel signé entre les syndicats d'employeurs et les principaux syndicats de salariés) cherche à favoriser la mobilité des salariés.

C'est ainsi aussi que désormais dans les entreprises et les groupes d'entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire^{45[45]} comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur différents aspects relatifs à la gestion de l'entreprise dont:

La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur laquelle le comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés^{46[46]}.

Dans cette même optique dans le travail temporaire, dans les entreprises et les groupes d'entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans une négociation portant sur:

la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés^{47[47]}. Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail^{48[48]}. La négociation peut porter notamment sur les mobilités^{49[49]}. Ainsi, dans le travail temporaire sans préjudice des conventions de branche ou des accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs, les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent conclure des accords collectifs de travail portant sur la polyvalence, **la mobilité** et le travail à temps partagé des salariés de ces groupements^{50[50]}. Mais l'entreprise peut devenir moins compétitive et voir sa sauvegarde dans des mutations imposées aux salariés.

a) mobilité du salarié imposée quand l'entreprise devient moins compétitive

En cas restructuration d'entreprise à la suite de difficultés économiques l'accord d'entreprise^{51[51]} fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise:

1° Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise;

2° Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.

L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.

Un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail^{52[52]}.

Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée.

Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir^{53[53]}. Le congé de mobilité est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter. Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité^{54[54]}.

L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé^{55[55]}. L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement^{56[56]}.

Celui est subordonné à l'existence d'un accord collectif qui détermine:

- 1° La durée du congé de mobilité;
- 2° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier;
- 3° Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties;
- 4° L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées;
- 5° Le niveau de la rémunération versé pendant la période du congé qui excède le préavis;
- 6° Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel;
- 7° Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique^{57[57]}.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être

évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile^{58[58]}. Cela peut être des mobilités internes ou externes.

Conclusion

En cas de mobilité imposée au salarié, sur le plan individuel les juges ont tendance à faire prévaloir les principes généraux du droit civil pour le protéger contre une conception trop extensive des besoins de l'entreprise mise en avant par l'employeur pour justifier un changement de situation du salarié mais sur le plan collectif ils ont tendance à relativiser ces mêmes principes et à les aménager de manière, espèrent ils, à sauvegarder les emplois des salariés amenés à bouger pour conserver un emploi.
