

CHRONIQUE

La chronique juridique de Maude Beckers. Clause de mobilité et vie privée

Publié le Lundi 12 Octobre 2020 - Maude Beckers

Les clauses de mobilité sont de véritables armes à la disposition des employeurs qui conduisent à de nombreux abus. C'est ainsi que, régulièrement, ces clauses sont actionnées pour exercer des pressions sur des salarié.es afin de les pousser à la faute ou à la démission. Il n'est ainsi pas rare de voir des salarié.es de retour de congé maternité ou de maladie confronté.es à la mise en œuvre de leur clause de mobilité, en réaction à leur absence ou en représailles à leur supposée moins grande disponibilité ou productivité...

C'est une affaire de cette nature que le conseil de prud'hommes de Lyon a jugée, le 20 février 2020, en formation du département. De retour d'un arrêt maladie, une salariée mère de famille isolée était informée du fait qu'elle devait se rendre cinq jours après sur un nouveau site de travail plus éloigné de son domicile familial que le lieu de travail initial. Le temps de déplacement pour accéder au nouveau site s'élevait ainsi à 1 h 10 en transports en commun et à 40 minutes en voiture, étant précisé que la salariée était dépourvue de véhicule. Ce nouveau poste était cependant incompatible avec ses contraintes familiales puisqu'elle devait déposer sa fille à la garderie à 7 h 30 et prendre ses fonctions à 8 heures. Alors même que la salariée avertissait son employeur de cette difficulté majeure, la société maintenait la mutation, ignorant ainsi les arguments légitimes avancés par la jeune femme. La mère de famille isolée était ainsi dans l'impossibilité de prendre ses fonctions

constante selon laquelle une mobilité exercée en application d'une clause contractuelle, et de surcroît dans un même bassin géographique, s'impose au salarié. La salariée contestait pour sa part son licenciement en invoquant ses contraintes personnelles et familiales. Elle justifiait en outre de sa situation financière de mère isolée qui ne lui permettait pas de faire appel à un autre moyen de garde que la garderie scolaire. Elle soutenait en outre que l'employeur actionnait cette clause de mobilité sans même justifier d'un motif ou d'un intérêt légitime.

Le conseil de prud'hommes, au regard des contraintes familiales de la salariée et de l'absence manifeste d'intérêt légitime de l'employeur pouvant justifier la mise en œuvre de la clause de mobilité, condamnait la société pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Les juges donnaient ainsi tout son sens à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, trop souvent ignorée en la matière, selon lequel « *toute personne a le droit au respect de sa vie privée et familiale* ». Une décision courageuse et juste que l'on aimerait voir prononcée plus souvent.

Plus d'articles sur les sujets qui vous intéressent :

CHRONIQUE JURIDIQUE

L'Humanité a sélectionné pour vous

Boris Johnson le barbare atteint les côtes de l'ignominie

Témoignages. L'extrême droite, ils connaissent : ils en ont fait l'amère expérience

Qui sont les potentiels ministres de Marine Le Pen ? Tour d'horizon de son inquiétante garde rapprochée