

La mise en œuvre d'une clause de mobilité est jugée abusive car la mutation n'était pas nécessaire (Cass. Soc. 20 février 2007, n°05-43.628).

Une salariée avait été embauchée en qualité de responsable grands comptes et son contrat de travail comprenait une clause de mobilité. La salariée, qui travaillait à Paris, a refusé d'être mutée à Pessac. L'employeur l'a licencié pour refus de changement de lieu de travail.

La Cour de Cassation a considéré caractérisé l'abus de l'employeur dans la mise en œuvre de la clause de mobilité en relevant qu'elle avait pour conséquence d'entraîner un important bouleversement dans la vie personnelle et familiale de la salariée alors qu'elle avait l'essentiel de ses clients grands comptes en région parisienne, région Rhône-Alpes et Normandie et que ses attributions n'exigeaient nullement sa présence permanente à l'agence de Pessac (deux indices professionnels ont été soulignés).

Ainsi, insérer une clause de mobilité dans le contrat de travail n'autorise pas l'employeur à muter le salarié sans considération pour sa vie personnelle et familiale, quand bien même la mutation serait conforme aux prévisions de la clause.

Il est nécessaire de rappeler qu'une clause de mobilité qui ne définit pas avec précision une zone géographique d'application n'est plus valable depuis l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 7 juin 2006, n°04-45.846).

Dès lors que l'employeur a consenti un avantage pendant une longue période, celui-ci est incorporé au contrat de travail (Cass. Soc. 8 mars 2007, n°05-44.675).

La salariée ayant bénéficié pendant dix ans du paiement de ses frais de déplacement pour se rendre de son domicile à son lieu de travail, il en résultait que l'employeur avait consenti un avantage contractuel inclus dans la rémunération auquel il ne pouvait unilatéralement mettre fin. Sauf si l'avantage consenti au salarié est fondé sur une source juridique précise (engagement unilatéral, usage, ...), son bénéfice sur le long terme entraîne sa contractualisation.

Le délai d'un mois laissé à l'employeur pour prononcer le licenciement après un refus de rétrogradation court à compter du second entretien préalable (Cass., Soc., 27 mars 2007)

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur avait convoqué pour le 28 décembre un salarié, pour un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement. Par lettre du 21 janvier, l'employeur lui a notifié sa rétrogradation disciplinaire au poste d'ingénieur commercial, sanction qu'il a refusée par lettre du 25 février. Le salarié a alors été convoqué à un nouvel entretien, qui s'est tenu le 25 mars, et a été licencié pour faute grave le 28 mars. La Cour d'Appel considère le licenciement comme abusif car notifié après expiration du délai d'un mois à compter du premier entretien.

La Cour de Cassation censure les juges du fond : **lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction refusée, doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien, et le délai d'un mois qui lui est imparti, pour notifier une sanction, court alors à la date fixée pour ce nouvel entretien.**

La contrepartie financière de la clause de non-concurrence ne peut être versée qu'après la rupture (Cass., Soc., 7 mars 2007).

La Cour de Cassation a statué sur la validité du paiement anticipé d'une clause de non-concurrence, pendant l'exécution du contrat de travail, et soumis à une condition d'ancienneté du salarié, de 5 années en l'espèce.

La Haute Juridiction rappelle que la contrepartie financière de la clause de non-concurrence a pour objet d'indemniser le salarié qui, après rupture du contrat de travail, est tenu d'une obligation qui limite ses possibilités d'exercer un autre emploi, et en tire comme conséquence que **le montant de cette contrepartie ne peut dépendre uniquement de la durée d'exécution du contrat, ni son paiement intervenir avant la rupture.**

Taj

Société d'avocats

181, avenue Charles de Gaulle
92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
Tel : 01 40 88 20 50
Fax : 01 40 88 22 17

Véronique Béal-Child

vbéalchild@taj.fr

Tel : 01 55 61 66 24

Taj

Société d'avocats

81 boulevard Stalingrad
BP 1262
69608 Villeurbanne Cedex
Tel : 04 72 43 37 85
Fax : 04 72 43 47 17

Nathalie Guézet

nгуезет@taj.fr

Tel : 04 72 43 38 09

Taj

Société d'avocats

Les Docks – Atrium 10.4
10, place de la Joliette
BP 62544
13567 Marseille cedex 02
Tel : 04 91 59 84 75
Fax : 04 91 59 84 79

Alex Bréa

Abrea@taj.fr

Tel : 04 91 59 84 72

Jean-Patrice Imperiali

jimperiali@taj.fr

Tel : 04 91 59 84 73

Taj

Société d'avocats

83, rue de Luxembourg
59777 Euralille
Tel : 03 20 14 94 20
Fax : 03 20 14 94 29

Krystel Scouarnec

Kscouarnec@taj.fr

Tel : 03 20 14 73 21

The implementation of a mobility clause is found unfair, as the employee's transfer was not necessary (Cass. Soc. 20 February 2007, No. 05-43.628).

An employee had been recruited as key accounts manager, and her employment contract contained a mobility clause. The employee, who was working in Paris, refused to be transferred to Pessac.

The employer dismissed her because of her refusal to change her workplace.

The *Cour de Cassation* found that the employer had acted unfairly when implementing the mobility clause and noted that such implementation entailed a material change in the employee's personal and family life, although most of her key accounts were located in the Greater Paris Area, the Rhône-Alpes region and in Normandy, and her duties did not at all require her ongoing presence in the Pessac branch (two professional indices were emphasised by the Court).

Therefore, the insertion of a mobility clause into the employment contract does not authorise the employer to transfer the employee without taking into account the impact on his or her personal or family life, even when such transfer is made in accordance with the terms of the mobility clause.

It is necessary to recall that a mobility clause that does not specifically define a geographic area of implementation is no longer valid since the decision of the *Cour de Cassation's* Social Chamber of 7 June 2006, No. 04-45.846.

If the employer has granted a benefit over a long period, such benefit is integrated into the employment contract (Cass. Soc. 8 March 2007, No. 05-44.675).

An employee who was, for ten years, entitled to claim the reimbursement of her commuting expenses has been granted a contractual benefit included in the compensation, and such benefit could not be terminated unilaterally. Except if the benefit granted to the employee is based on a specific legal source (unilateral undertaking, practice, etc.), its grant, over the long term, gives it a contractual nature.

The one-month period granted to the employer in order to dismiss an employee who rejected a demotion commences from the date of the second preliminary interview (Cass. Soc. 27 March 2007).

An employer had used its disciplinary powers and had asked an employee to attend on 28 December an interview prior to sanctions possibly including dismissal. By letter of 21 January, the employer gave the employee notice of a disciplinary demotion to the position of sales engineer which he refused by letter of 25 February. The employee was then given notice of a further interview, which was held on 25 March and was dismissed for gross negligence on 28 March. The Court of Appeals found such dismissal unfair, as notice thereof had been given after the expiration of the term of one month from the date of the first interview.

The *Cour de Cassation* remands decisions made by trial courts: **when the employee refuses a disciplinary demotion notified after a first preliminary interview, the employer, who is considering ordering a dismissal instead of the rejected sanction, must ask the employee to attend a further interview, and the term of one month during which the employer may give notice of a sanction commences on the date set for such second interview.**

The financial consideration for the non-compete clause may only be paid after termination of employment (Cass. Soc. 7 March 2007).

The *Cour de Cassation* adjudicated on the validity of the prepayment of a non-compete indemnity, during the performance of the employment contract, such payment being, in the case at bar, subject to a 5-year seniority requirement.

The *Cour de Cassation* recalled that the financial consideration for the non-compete clause served to indemnify the employee, who, after termination of his employment, was subject to an obligation restricting his freedom to hold another position. The *Cour de Cassation* deduced from this that **the amount of such consideration may not depend solely on the agreement's performance period and that its payment may not occur before the termination.**

Taj
Société d'avocats
 181, avenue Charles de Gaulle
 92524 Neuilly-sur-Seine Cedex
 Tel : +33 1 40 88 20 50
 Fax : +33 1 40 88 22 17
 Véronique Béal-Child
vbealchild@taj.fr
 Tel : +33 1 55 61 66 24

Taj
Société d'avocats
 81 boulevard Stalingrad
 BP 1262
 69608 Villeurbanne Cedex
 Tel : +33 4 72 43 37 85
 Fax : +33 4 72 43 47 17
 Nathalie Guézet
nquezet@taj.fr
 Tel : +33 4 72 43 38 09

Taj
Société d'avocats
 Les Docks – Atrium 10.4
 10, place de la Joliette
 BP 62544
 13567 Marseille cedex 02
 Tel : +33 4 91 59 84 75
 Fax : +33 4 91 59 84 79
 Alex Bréa
Abrea@taj.fr
 Tel : +33 4 91 59 84 72
 Jean-Patrice Imperiali
jimperiali@taj.fr
 Tel : +33 4 91 59 84 73

Taj
Société d'avocats
 83, rue de Luxembourg
 59777 Euralille
 Tel : +33 3 20 14 94 20
 Fax : +33 3 20 14 94 29
 Krystel Scouarnec
Kscouarnec@taj.fr
 Tel : +33 3 20 14 73 21