

MISE EN ŒUVRE D'UNE CLAUSE DE MOBILITE DANS LE CADRE D'UNE APTITUDE AVEC RESERVES

Pour tenir compte des réserves du médecin du travail suite à un arrêt de travail, l'employeur peut mettre en œuvre une clause de mobilité.

Dans un arrêt du 26 avril 2017, la Cour de cassation a ainsi jugé que **le licenciement prononcé en raison du refus de mutation sur un poste compatible avec l'avis du médecin ne pouvait être qualifié de discriminatoire.**

[Arrêt de la Cour de cassation du 26 avril 2017 n°14-29.089](#)

Le salarié déclaré « apte » par le médecin du travail, à l'issue d'une période de suspension du contrat pour maladie ou accident bénéficie d'un droit à réintégration.

La situation est complexe lorsque l'avis d'aptitude est assorti de réserves telles que l'impossibilité de réintégration au poste initial.

L'employeur peut-il alors mettre en œuvre une clause de mobilité et imposer au salarié un changement d'affectation ?

FAITS JUGES DANS L'ARRÊT

L'affaire concernait un chargé de clientèle affecté dans un centre des Côtes d'Armor où il assurait la gestion des aires d'accueil des gens du voyage.

A la suite d'un arrêt, il a été déclaré apte à son poste avec la réserve suivante « sans contact avec les gens du voyage et sans relations avec les populations des aires du voyage ».

Pour répondre aux préconisations du médecin du travail et après l'avoir interrogé, l'employeur a proposé au salarié, qui était soumis à une clause de mobilité contractuelle, un poste de chargé de clientèle situé à plus de 200 km, dans le Finistère.

Le salarié ayant refusé la mobilité, l'employeur a prononcé son licenciement en raison de son refus.

SOLUTION DE LA COUR

La Cour a jugé qu'à partir du moment où la mise en œuvre de la clause de mobilité est consécutive à un avis en ce sens du médecin du travail, le licenciement prononcé suite à un refus de la mise en œuvre de la clause de mobilité ne peut être considéré discriminatoire.

La jurisprudence invite à opérer une distinction entre 2 situations :

- Le **changement d'affectation est rendu nécessaire par des préconisations du médecin du travail** : la mise en œuvre de la

clause de mobilité ne constitue pas une mesure discriminatoire

- **Le changement d'affectation est décidé par l'employeur de son propre chef en raison de l'état de santé du salarié sans que le médecin du travail ait préconisé ou validé un tel changement** : la mise en œuvre de la clause de mobilité est discriminatoire

En 2011, la Cour de cassation avait effectivement jugé le licenciement discriminatoire alors qu'un employeur avait décidé de muter une salariée sur un poste moins stressant après un accident vasculaire cérébral en application d'une clause de mobilité sans qu'un changement d'affectation ait été préconisé par le médecin du travail.

PRECONISATIONS

Dans tous les cas avant de mettre en œuvre une clause de mobilité à la suite d'un avis d'aptitude avec réserve, il sera plus prudent de **saisir à nouveau le médecin du travail afin qu'il se prononce sur la compatibilité du nouveau poste proposé.**