

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales renforce son emprise sur le contenu du contrat

Jacques Mestre, Professeur à l'Université de droit, d'économie et des sciences d'Aix-Marseille ;
Directeur de l'Institut de droit des affaires

Comme on pouvait le penser, la Convention européenne des droits de l'homme va constituer à l'avenir une nouvelle source de remise en cause de certaines stipulations contractuelles, et donc inciter les rédacteurs d'actes, naturellement épris d'un souci de validité, à une vigilance accrue (cf., de façon générale, sur cet objectif de validité et les précautions qu'il postule, B. Fages *et al.*, Lamy Droit du contrat, 1999, n° 205 et s.). Après l'arrêt remarqué de la troisième chambre civile du 6 mars 1996 qui avait condamné au regard de l'article 8 de la Convention la clause d'un bail interdisant à la locataire d'héberger le père de ses enfants (RTD civ. 1996.897), voici une autre décision, cette fois rendue par *la chambre sociale de la Cour de cassation* (12 janv. 1999, RJS 1999, n° 151, p. 103), qui témoigne pareillement de la possible influence de cet article 8 sur le contenu d'un contrat.

En l'espèce, un salarié, qui était domicilié dans la région parisienne avec sa famille, avait été embauché à compter du 30 août 1991 en qualité d'attaché commercial d'une entreprise, avec comme secteur d'activité la région parisienne, le nord et l'est de la France. Le contrat de travail comportait toutefois une clause par laquelle l'employeur se réservait le droit de l'affecter à une nouvelle région, en lui imposant alors de s'y domicilier dans les six mois suivant ce changement d'affectation, sous peine d'être licencié sans indemnité particulière autre que les indemnités légales ou conventionnelles de licenciement. Or, précisément, le 21 août 1992, l'employeur notifia au salarié un changement d'affectation pour la région de Montpellier mais le salarié refusa de s'y rendre et, licencié, réclama diverses indemnités auprès de la juridiction prud'homale. Le licenciement trouvait-il donc dans la clause précitée de mobilité une cause réelle et sérieuse ? Oui, répondirent les juges du fond (*Versailles*, 8 nov. 1995), en observant de manière classique que cette clause était justifiée par la nature et le lieu des fonctions commerciales exercées par l'intéressé et par le fonctionnement de l'entreprise. Mais non, rétorque la chambre sociale qui, à cette occasion, fait évoluer sa jurisprudence sous le visa de l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : « en statuant par ces seuls motifs qui ne justifiaient ni le caractère indispensable pour l'entreprise d'un transfert de domicile, alors que le salarié proposait d'avoir une résidence à Montpellier, ni le caractère proportionné au but recherché de cette atteinte à la liberté de choix du domicile du salarié et alors qu'elle n'explique pas en quoi les attributions de M. S. exigeaient une présence permanente à Montpellier, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

L'évolution est ainsi notable, et rapproche singulièrement le traitement des clauses de mobilité de celui des clauses de non-concurrence (cf. Soc. 14 mai 1992, D. 1992.350, note Y. Serra) : on y retrouve, en effet, la double exigence du caractère indispensable de la stipulation à la protection de l'intérêt légitime de l'entreprise et de la proportionnalité entre le but qu'elle poursuit et l'atteinte qu'elle porte à une liberté fondamentale du salarié. La place de la proportionnalité dans notre droit des contrats se conforte donc elle-même, en parallèle de celle faite à la Convention européenne des droits de l'homme !

Mots clés :

CONTRAT ET OBLIGATIONS * Contrat de travail * Clause de mobilité * Vie privée et familiale
DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Vie privée et familiale * Contrat de travail * Clause de mobilité

