



# Les clauses de mobilité géographique : l'indication de la France comme zone géographique

Actualité législative publié le **09/07/2017**, vu **1733 fois**, Auteur : [Dalila MADJID Avocat](#)

**Dans deux arrêts, les juges ont eu à préciser que l'indication de la France comme zone géographique d'application de la clause de mobilité rend valable ladite clause et que s'il y a atteinte à la vie familiale du salarié, celle-ci est justifiée et proportionnée au regard de la nature de ses fonctions et du contexte de développement de l'entreprise.**

En effet, dans le premier arrêt, un salarié a été embauché en qualité de directeur de centre technique avec le statut de cadre. Son contrat contenait une clause de mobilité libellée dans les termes suivants :

"Votre lieu de travail est de notre établissement de Nancy, étant contenu que, compte tenu de la nature de vos activités et des nécessités de l'entreprise, vous pourrez être ultérieurement affecté dans toute autre implantation française actuelle ou future de la société".

(...) " Vous serez amené à effectuer des missions ou séjours professionnels en France ou à l'étranger que la direction vous demandera dans l'intérêt de la société".

Par une lettre postérieure au contrat de travail, l'employeur informe son salarié : "après une période de transition de quelques semaines, vous serez affecté au Cameroun en tant que directeur d'activité pour l'Afrique francophone(...)".

Autrement dit, le contrat de travail prévoyait que le salarié pourrait être affecté dans toute implantation française de la société et qu'il pourrait être envoyé ponctuellement en mission à l'étranger compte tenu de la nature de ses fonctions.

Selon le salarié la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail est nulle compte tenu de son imprécision, permettant ainsi à son employeur d'en étendre unilatéralement la portée.

Or, selon la Cour d'appel est suffisamment précise la clause dont le périmètre d'application est étendu au territoire national. Et que la décision de l'employeur de le muter à l'étranger ne pouvait avoir qu'un caractère temporaire.

(Arrêt de la Cour d'appel de Nancy du 17 mars 2017)

Dans le second arrêt, une salariée a été recrutée en qualité de directrice de magasin, statut cadre. Son contrat de travail prévoyait une clause de mobilité géographique.

Dans une lettre en réponse au courrier de son employeur, la salariée a manifesté son refus de la proposition du poste dans le nouveau magasin du Mans mais aussi de la mutation au Havre en

invoquant la nullité de la clause de mobilité.

Selon la Cour, l'indication de la France comme zone géographique d'application de la clause de mobilité rend cette clause suffisamment précise et ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Il résulte des éléments produits que la proposition du nouveau d'affectation dans le magasin du Havre respecte la zone géographique définie par la clause de mobilité.

Par ailleurs, la salariée soutenait que la distance de 250 km séparant ses deux lieux de travail était de nature à perturber sa vie personnelle et familiale, son concubin ayant des enfants auprès desquels il exerçait, proche du lieu de travail d'origine, un droit de visite et d'hébergement.

La Cour reconnaît que l'application de la clause de mobilité ne doit pas être abusive. Cet abus s'apprécie en considération des conditions de vie du salarié. Ainsi sa vie personnelle et familiale, au regard de l'atteinte qui lui est portée, à savoir si cette atteinte est justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, conformément à l'article L. 1121-1 du Code du travail.

En l'espèce, et selon la Cour, qui n'est pas d'avis de la salariée, la mise en oeuvre de la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail de la salariée, affectée depuis 6 années dans le magasin doit être considérée comme proportionnée au but recherché au regard des fonctions exercées.

(Arrêt CA Angers 11 avril 2017)

Dalila MADJID, Avocat au Barreau de Paris

Blog: <https://dalilamadjid.blog>