



Le point sur la clause de mobilité

publié le 28/01/2011, vu 3316 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Vous venez d'être embauché et votre employeur prévoit d'insérer une clause de mobilité dans votre contrat de travail : cette clause permettra à votre employeur de vous imposer un changement de votre lieu de travail sans obtenir votre accord (1). Êtes-vous tenu de l'accepter ? Quelles sont les conséquences de votre acceptation ? Voici quelques précisions.

1. Consultation de la convention collective

Une clause de mobilité peut être imposée par votre [convention collective](#). Toutefois, la clause de mobilité ne vous sera opposable que si vous avez été informé de l'existence de la convention collective au moment de la signature de votre contrat de travail et mis en mesure d'en prendre connaissance (2).

A défaut de dispositions conventionnelles, **votre employeur peut insérer une clause de mobilité dans votre contrat de travail au moment de sa conclusion ou en cours d'exécution du contrat.** Pour que la clause soit valable, vous devez au préalable l'accepter.

2. Refus d'un changement du lieu de travail en application d'une clause de mobilité : un manquement aux obligations contractuelles

Si votre employeur prend la décision de [changer votre lieu de travail](#) en application d'une clause de mobilité, ce changement constitue une exécution de votre contrat de travail. De ce fait, **si vous refusez votre affectation, par exemple sur un autre site, en dépit de la clause de mobilité stipulée dans votre contrat de travail, vous manquez à vos obligations contractuelles, ce qui peut justifier votre [licenciement](#) (3).**

3. Cas de refus légitime de la mise en œuvre d'une clause de mobilité

Vous pouvez vous opposer à la décision de votre employeur de mettre en œuvre une clause de mobilité si vous démontrez que **sa décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à l'intérêt de l'entreprise (4).**

De même, **l'atteinte portée à votre vie personnelle et familiale par la mise en œuvre d'une clause de mobilité doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché**

(5). A titre d'exemple, les juges ont estimé qu'une salariée avait été en droit de s'opposer à l'application d'une clause de mobilité puisqu'elle était veuve et élevait seule ses deux enfants. L'application de la clause de mobilité était incompatible avec ses obligations personnelles (6).

Références :

- (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 juillet 2001. N° de pourvoi : 99-41574
- (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 27 juin 2002. N° de pourvoi : 00-42646
- (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 1er juillet 2009. N° de pourvoi : 08-41740
- (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 février 2005. N° de pourvoi : 04-45463
- (5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 14 octobre 2008. N° de pourvoi : 07-40523
- (6) [Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 janvier 2009. N° de pourvoi : 06-45562](#)