



Validité d'une clause de mobilité géographique

publié le 19/12/2014, vu 3782 fois, Auteur : [Clélia Piaton Avocat](#)

A l'heure où les besoins des entreprises en matière de "flexibilité géographique" sont considérables et face au respect de la vie privée et du domicile du salarié, il est utile de pouvoir déterminer les conditions de validité d'une clause de mobilité.

Une clause de mobilité est une clause par laquelle l'employeur se réserve la possibilité de modifier le lieu habituel de travail du salarié.

Nombreux sont désormais les contrats de travail comportant une clause de mobilité géographique.

Cependant, la Cour de Cassation se montre relativement exigeante quant aux conditions de validité de ces clauses (1°), sans compter que les conséquences sont loin d'être neutres, tant pour l'employeur, que pour le salarié (2°).

1°/ Les conditions de validité d'une clause de mobilité géographique

- nécessité d'un écrit

Pour être valable, la clause de mobilité doit être écrite. Elle est généralement intégrée au contrat de travail.

Toutefois, l'employeur a la possibilité de l'intégrer par la suite, par un avenant au contrat de travail, mais à la condition d'avoir obtenu l'accord du salarié puisque cette adjonction constitue une modification du contrat de travail que celui-ci est en droit de refuser (**Cass. soc. 2 juin 1992, n° 89-41.696 ; Cass. soc. 24 nov. 1999, n° 97-45.202**).

La question se pose régulièrement de savoir si, dans le cas où aucune clause de mobilité n'a été insérée au contrat de travail du salarié, l'employeur peut se prévaloir de l'existence d'une mobilité prévue par la convention collective.

La Cour de Cassation répond par l'affirmative mais précise que c'est à la condition que la mobilité la convention collective se suffise à elle-même **et** que le salarié ait été informé de cette convention au moment de son engagement et mis en demeure d'en prendre connaissance (**Cass. soc. 30 nov. 2005 n° 03-46.530**).

- précision de la zone géographique de mobilité

Cet élément est très important dans la mesure où la Cour de Cassation considère que le salarié qui signe une telle clause, doit savoir précisément à quoi il s'engage.

En effet, la clause de mobilité ne peut pas se contenter d'indiquer que le salarié pourra être muté dans n'importe quel établissement de l'entreprise, le salarié devant, dès la signature de la clause,

être en mesure d'identifier les établissements où il peut être muté.

A ainsi été déclarée inopposable au salarié, la clause prévoyant qu'il pourrait être affecté dans un des magasins de la région ou « *de notre société* » (**Cass. Soc. 18 mai 2005 n° 03-41.819**).

La même décision a été rendue pour la clause indiquant que la salariée pourra être mutée en tant que responsable dans une des associations en fonctions des nécessités de l'Union qui l'employait (**Cass. Soc. 14 oct. 2008 n° 06-46.400**)

Le libellé de la clause est donc essentiel,

L'employeur qui souhaite avoir le plus de flexibilité possible peut indiquer les départements dans lesquels le salarié est susceptible d'être muté ce qui lui permettra, notamment, d'affecter le salarié dans l'un de ces départements, et ce, même en cas de création ultérieure d'un nouvel établissement (**Cass. Soc. 12 janv. 2005 n° 02-45.449 ; Cass. Soc. 20 fév. 2013 n° 11-21.649**).

En effet, à l'inverse, si la clause prévoit une possibilité de mutation dans l'un ou l'autre des établissements de l'entreprise, sans qu'aucune zone géographique précise ne soit valablement indiquée, le salarié peut refuser une affectation dans un établissement créé après la signature de la clause (**Cass. Soc. 19 avr. 2000 n° 98.41.078 ; Cass. Soc. 12 mai 2004 n° 02-42.018**) ou, le cas échéant, dans un établissement qui n'est pas visé par ladite clause (**Cass. Soc. 7 juill. 2004 n° 02-40.758**).

Ce que la jurisprudence vérifie en définitive, c'est que la clause de mobilité définisse de façon précise sa zone géographique et surtout, qu'elle ne confère pas à l'employeur le pouvoir d'en " *étendre unilatéralement la portée*" (**Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 06-46.400**).

Ainsi, pour autant que ces critères sont respectés, une clause de mobilité peut parfaitement avoir pour zone géographique le territoire français, comme l'a très récemment jugé la Cour de Cassation (**Cass. soc. 9 juill. 2014 n° 13-11.906**).

Un arrêt du 29 octobre dernier a validé cette décision (**Cass. soc. 29 oct. 2014 n° 13-11.010**). Un salarié avait été muté de Vaux-en-Velin à Strasbourg. La Cour de Cassation a considéré que la clause de mobilité dont le périmètre était la France métropolitaine était valable.

2°/ Les conséquences d'une clause de mobilité nulle

Les conséquences d'une nullité de la clause de mobilité ne sont pas sans conséquences, tant pour le salarié que pour l'employeur.

En effet, le salarié dont la clause de mobilité est nulle peut refuser une mutation sans que ce refus ne puisse justifier un licenciement puisque cette mutation constituerait une modification de son contrat de travail.

Si l'employeur prend acte du refus du salarié d'accepter une mutation imposée en application d'une clause de mobilité nulle pour le licencier, il s'expose à ce que ce licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse par le Conseil de prud'hommes.

Ainsi, en tout état de cause, la validité de la clause de mobilité est discutée devant le Conseil de prud'hommes et ce, souvent lors de la contestation du licenciement concomittant au refus d'une

mutation.

C.P