Image not found or type unknown

Validité d'une clause de mobilité dont le périmètre est la France métropolitaine

Actualité législative publié le **22/03/2013**, vu **2461 fois**, Auteur : Juritravail

Est-elle valable la clause de mobilité visant l'ensemble du territoire national ?

Dans cette affaire, un salarié a été engagé par une société de conseil en qualité de consultant pour exercer des fonctions d'administrateur informatique. Le contrat de travail comportait une clause de mobilité visant l'ensemble du territoire national. Il a été licencié pour faute grave au motif d'un refus réitéré d'exécuter des missions, en violation de la clause de mobilité. Il a saisi la juridiction prud'homale afin de voir requalifier son licenciement en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et obtenir une indemnisation en conséquence.

La Cour d'appel a débouté le salarié de ses demandes.

La Cour de cassation a validé la position de la juridiction d'appel aux motifs que la clause de mobilité claire, licite et précise s'imposait au salarié qui n'ignorait pas qu'il serait amené compte tenu de ses fonctions de consultant et de son secteur d'activité à s'éloigner de son domicile. Ainsi, la mission qui lui était proposée s'inscrivait dans le cadre de son contrat de travail.

Ce qu'il faut retenir : une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée (Cass. Soc. 7 juin 2006, n°04-45846). La position de la Cour de cassation en la matière a été plus stricte. En effet, la Haute Juridiction avait invalidé une clause prévoyant la mobilité d'un directeur de magasin "dans toute société ayant un lien juridique avec son employeur, en tout lieu géographique, en France" au motif qu'elle était formulée de manière générale (Cass. Soc. 18 avril 2011, n°09-42232).

La Cour de cassation vient donc de valider la possibilité pour une clause de mobilité de prévoir une mise en oeuvre de ladite clause sur l'ensemble du territoire français. Le salarié refusant sa mise en oeuvre commet une faute.

Référence : Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-28916

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés