Image not found or type unknown

La clause fixant la mobilité à tout le territoire français est suffisamment précise

publié le **04/09/2014**, vu **4811 fois**, Auteur : Maître Garcia Sarah Assetou

La clause de mobilité pour être valable doit être mise en œuvre dans des conditions bien précises. La Cour de cassation à travers ces arrêts (Cass. 9 juillet 2014, n°3-11906, n°13-11907, n° 13-11908, n° 13-11909)apporte des précisions.

A travers ces espèces, la Cour de cassation apporte une précision sur la validité et les conditions de mise en œuvre de la clause de mobilité.

La clause de mobilité est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié. A travers cette clause, le salarié accepte de manière expresse et à l'avance une nouvelle affectation géographique. Ceci permet à l'employeur de muter librement le salarié sans requérir son accord.

Aujourd'hui, on constate un recours plus accru à ces clauses du fait de l'évolution des entreprises et pour anticiper toute difficulté.

La clause doit cependant être suffisamment claire et explicite. La clause doit prévoir l'amplitude de mobilité demandée au salarié (rayon géographique, régions ou la France entière). Cette clause étant contractuelle, l'accord du salarié est réputé acquise.

Ainsi, la présence de cette clause légitime le licenciement prononcé si le salarié refuse, par la suite de s'y conformer et confère à la modification du contrat de travail un caractère non substantiel. Il s'agit de simple modification des conditions de travail relevant du pouvoir de direction. Toutefois, la clause ne doit pas être mise en œuvre de mauvaise foi par l'employeur.

La Cour de cassation a donc eu l'occasion de se prononcer sur la validité d'une clause de mobilité contenue dans les contrats de travail de quatre salariés. Dans ces espèces, des salariés d'une société ont été engagés par la société Euro Cargo Rail en qualité de coordinateurs des opérations France. Dans leur contrat de travail, une clause de mobilité prévoyait : "Compte-tenu de la nature de ses fonctions, M. X. prend l'engagement d'accepter tout changement de lieu de travail nécessité par l'intérêt ou le fonctionnement de l'entreprise dans la limite géographique du territoire français sans que ce changement constitue une modification du contrat de travail". Ces personnes qui travaillaient à Frouard en Meurthe-et-Moselle ont été licenciés pour avoir refusé leur mutation à Paris.

Ils ont saisi la juridiction prud'homale.

Pour la Cour d’appel, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Selon elle, la seule mention du « territoire français » ne peut suffire à rendre précise la clause de mobilité puisque n'excluant pas les « DOM-TOM », que cette clause ne comporte aucune précision sur sa zone géographique d'application et ne permet pas au salarié, au moment de la signature du contrat, de savoir si elle concerne les établissements existants ou également ceux à venir.

La Cour de cassation va dans le sens contraire. Pour elle, la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

Visitez notre site en droit du travail

Twitter.jpg

Suivez-nous sur *Image not found or type unknown* ***: @GarciaAvocat***

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés