



La clause de mobilité dans le contrat de travail

publié le **30/09/2011**, vu **6189 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Un employeur peut vouloir insérer une clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié. Celle-ci permet, en effet, de changer le lieu de travail dans le contrat de travail du salarié sans avoir l'accord de celui-ci. Néanmoins, pour que la clause de mobilité soit valable, elle doit répondre à certaines exigences et certains critères. Et même lorsque la clause de mobilité est valablement rédigée dans le contrat de travail, l'employeur n'a pas la liberté absolue de faire ce qu'il entend. LA jurisprudence a rappelé les limites de l'employeur qui invoque l'existence contractuelle d'une clause de mobilité.

Un employeur peut vouloir insérer une clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié. Celle-ci permet, en effet, de changer le lieu de travail dans le contrat de travail du salarié sans avoir l'accord de celui-ci.

Néanmoins, pour que la clause de mobilité soit valable, elle doit répondre à certaines exigences et certains critères.

Et même lorsque la clause de mobilité est valablement rédigée dans le contrat de travail, l'employeur n'a pas la liberté absolue de faire ce qu'il entend.

Les conditions de validité de la clause de mobilité

La clause de mobilité ne sera valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est proportionnée au but recherché.

De plus, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.

La zone géographique doit être exposée clairement dans la clause.

Dans un arrêt récent du 18 mai 2011, la Cour de Cassation a confirmé cette règle en considérant qu' « **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., 18 mai 2011, n° 09-42.232, F-D, SARL Expo loisirs, devenue Sté Lyon accessoires c/ M. B. : JurisData n° 2011-008949).

Un employeur ne peut donc se contenter d'indiquer qu'il pourra, par exemple, muter le salarié dans toutes les zones géographiques où il exerce son activité.

Dans ce cas, la zone concernée ne peut en effet pas être clairement et précisément envisagée par le salarié.

De même, l'employeur ne peut pas prévoir qu'il se réserve le droit de muter le salarié dans tout

nouvel établissement que l'entreprise souhaiterait implanter car ce type de clause laisserait trop de pouvoir à l'employeur.

Il pourrait ainsi étendre unilatéralement la portée de la clause de mobilité en ouvrant un établissement où il le souhaite.

La clause de mobilité doit être rédigée avec la plus grande clarté. À défaut, l'entreprise s'exposerait à une interprétation restrictive des tribunaux, voire à une mise en cause de sa validité (Cass. soc., 13 déc. 2000, n° 99-40.916).

En effet, dans un arrêt 27 mai 1998, la Cour de Cassation a considéré qu'une clause stipulant que « **l'exécution de la prestation de travail se fera selon les nécessités de l'entreprise** » **n'a pas été considérée par la Cour de cassation comme une clause de mobilité autorisant l'entreprise à muter définitivement un salarié de Lyon à Paris, mais comme une clause signifiant seulement que ce salarié était amené à se déplacer souvent, en fonction des besoins de la clientèle** (Cass. soc., 27 mai 1998, n° 96-40.929).

La mise en œuvre de la clause de mobilité

Il est de jurisprudence constante que la clause de mobilité ne doit pas être mise en œuvre de manière abusive ou déloyale par l'employeur.

Dans un arrêt du 18 mai 2011, la Cour de Cassation confirme cette règle en énonçant « qu'une clause de mobilité ne peut pas être mise en œuvre de manière abusive par l'employeur » (Cass. soc. 18 mai 2011 pourvoi n°09-65.065).

L'employeur doit, selon elle, justifier qu'il agit dans l'intérêt de l'entreprise et de bonne foi.

En l'espèce, un salarié se fondait sur sa vie familiale difficile pour démontrer que l'employeur avait agi de manière abusive, dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle.

La Cour de Cassation fait grief à la cour d'appel, de ne pas avoir recherché, comme elle y était pourtant invitée, si l'employeur n'avait pas ainsi mis en œuvre la clause de mobilité de manière abusive.

De même, dans un arrêt du 1^{er} Mars 2011, la Cour a considéré que la clause de mobilité imposant à une salariée une mutation à 21 km de son domicile familial et de son lieu de travail initial alors même qu'elle était atteinte d'une maladie professionnelle avait été mise en œuvre dans les conditions exclusives de la bonne foi contractuelle et que la sanction du refus de la salariée était non seulement disproportionnée mais également injustifiée (CA Besançon 1^{er} Mars 2011 n° rôle 10/00410).

Cabinet Maître Joan DRAY

joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare 75009 PARIS

TEL: 01.42.27.05.32 FAX: 01.76.50.19.67