Image not found or type unknown

Clause de mobilité et indication de la France comme zone géographique

Fiche pratique publié le **19/07/2017**, vu **1055 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Un contrat de travail prévoyait que le salarié pourrait être affecté dans toute implantation française de la société et qu'il pourrait être envoyé ponctuellement en mission à l'étranger compte tenu de la nature de ses fonctions.

Selon le salarié la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail est nulle compte tenu de son imprécision, permettant ainsi à son employeur d'en étendre unilatéralement la portée.

Or, selon la Cour d'appel est suffisamment précise la clause dont le périmètre d'application est étendu au territoire national (Arrêt de la Cour d'appel de Nancy du 17 mars 2017). Et que la décision de l'employeur de le muter à l'étranger ne pouvait avoir qu'un caractère temporaire.

Clause de mobilité : conditions de validité

Articles sur le même sujet :

- Modifier un contrat de travail
- Sanctionner un salarié
- Renouveler ou prolonger une période d'essai
- Rompre une période d'essai
- Licencier un salarié pour faute
- Donner sa démission
- Se défendre devant les prud'hommes

- Les clauses interdites
- Les avantages en nature et frais professionnels
- Qu'est-ce qu'une clause d'exclusivité ?
- Qu'est-ce qu'une clause d'objectifs ou de quotas ?
- Qu'est-ce qu'une clause de garantie d'emploi ?
- Qu'est-ce qu'une clause de dédit-formation ?
- Qu'est-ce qu'une clause de non-concurrence ?
- Clause de non-concurrence : conditions de validité
- L'indemnité de non-concurrence
- Que faire en cas de clause de non-concurrence illicite ?
- Clause de non-concurrence : renonciation par l'employeur
- Clause de mobilité : conséquences
- Refus d'application d'une clause de mobilité : conséquences
- Clause de mobilité abusive : sanctions ?

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés