



Clause de mobilité : l'employeur ne peut se réserver le droit d'en étendre unilatéralement la portée.

Commentaire d'arrêt publié le **29/06/2020**, vu **828 fois**, Auteur : [L'actu essentielle social médical](#)

Confirmation de jurisprudence

Une salariée avait été licenciée après avoir refusé une modification de son secteur géographique.

L'article 4 de son contrat de travail intitulé « secteur d'activité » disposait que « la responsable de secteur exercera sa mission dans le secteur R02 », qu'elle « aura irrévocablement obligation de résider sur l'un des départements de son secteur. La société se réserve le droit, à tout moment, et selon sa propre initiative, d'élargir, réduire ou modifier le secteur ci-dessus défini, de même que la qualification de la zone ». A ce contrat de travail était jointe une carte de la France métropolitaine mentionnant les différents secteurs d'intervention géographiques de R01 à R10.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel ayant validé le licenciement, au motif que la clause de mobilité ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et conférait à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

www.roussineau-avocats-paris.fr