Image not found or type unknown

La clause de mobilité du contrat de travail

publié le **13/09/2013**, vu **2538 fois**, Auteur : Xavier Berjot | SANCY Avocats

La clause de mobilité peut être définie comme celle par laquelle la salarié accepte par avance un changement de son lieu de travail sur un périmètre déterminé. Cette clause donne lieu à une abondante jurisprudence, concernant tant sa validité que son exécution.

1. **Conditions de validité de la clause de mobilité**

A titre préalable, il importe de préciser que la clause de mobilité doit impérativement figurer dans le contrat de travail, à défaut de quoi l'employeur ne peut pas s'en prévaloir (Cass. soc. 2 avril 1998, n° 95-43.541).

En outre, selon la Cour de cassation (Cass. soc. 28 avril 2011 n° 09-42.321), la clause de mobilité doit, pour être valable, comporter des précisons « *sur sa zone géographique d'application*. »

En d'autres termes, il n'est pas possible de prévoir que le salarié exercera son activité dans « tout lieu que son employeur lui désignera » ou « dans tous les établissements que la Société ouvrira ».

A titre d'exemple, doit être annulée la clause stipulant que « *le secteur initial d'intervention du salarié sera susceptible d'être modifié à tout moment selon les besoins de l'entreprise* » (Cass. soc. 21 février 2007 n° 05-45.319).

Il en résulte que le licenciement du salarié ayant refusé sa mutation, décidée en application de cette clause, est sans cause réelle et sérieuse.

De la même manière, n'est pas valable la clause aux termes de laquelle « *compte tenu de la nature des activités de la société le salarié pourra être appelé à exercer ses fonctions dans les installations de ses entreprises clientes* » (Cass. soc. 17 mars 2010 n° 08-43.368).

En sens inverse, la Cour de cassation a récemment jugé qu'est valable la clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national (Cass. soc. 13 mars 2013 n° 11-28.916).

En effet, même si une telle clause est particulièrement vaste, elle reste déterminée.

Il convient cependant de préciser qu'elle devra être mise en œuvre avec loyauté (cf. § 3).

2. **Distinction entre la clause de mobilité et la clause de résidence**

La clause de résidence est celle qui impose au salarié de changer de domicile.

Pour la Cour de cassation, une restriction au libre choix du domicile du salarié par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché (Cass. soc. 12 janvier 1999 n° 96-41.755).

La décision s'inscrit dans la ligne générale de la chambre sociale qui refuse, à défaut de

justification incontestable, le principe d'une obligation de résidence imposée au salarié.

A titre d’exemple, une Cour d’appel ne peut juger que le licenciement du salarié est justifié en retenant qu'en s'éloignant de son lieu de travail, il n'était plus en mesure de respecter son obligation contractuelle de résidence qui était une condition indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur (Cass. soc. 28 février 2012, n° 10-18.308).

En l'espèce, la gouvernante de majeurs protégés avait été licenciée pour avoir déménagé à 20 km de son lieu de travail, alors que son contrat de travail exigeait qu'elle conserve son domicile à moins de 200 mètres.

Au vu de cette jurisprudence, il est permis d’affirmer que les clauses de résidence valables constituent l’exception.

3. **Mise en œuvre de la clause de mobilité**

En présence d’une clause de mobilité, la mutation du salarié constitue un simple changement des conditions de travail qui s’impose à lui (Cass. soc. 6 février 2008, n° 06-45.941).

Par exception, cette clause ne peut être mise en œuvre à l’égard d’un salarié protégé, sauf si l’employeur recueille son accord préalable, dans la mesure où aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à l’égard d’un tel salarié.

Cette solution s’applique même si la clause a été conclue à une époque où le salarié ne bénéficiait pas du statut protecteur (Cass. soc. 28 janvier 1988, n° 85-43.400).

Dans tous les cas -que le salarié soit protégé ou non-, sa mobilité ne peut pas être le prétexte à une modification d’éléments de son contrat de travail, tels que ses fonctions ou sa durée du travail (Cass. soc. 16 décembre 2005, n° 03-44.843).

Par ailleurs, une jurisprudence abondante se développe au sujet des conditions dans lesquelles l’employeur peut appliquer la clause de mobilité.

Ainsi, une cour d'appel peut valablement estimer que la mise en œuvre de cette clause n’est pas conforme à l'intérêt de l'entreprise et, ainsi, juger que le licenciement du salarié ayant refusé sa mutation est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 15 décembre 2004, n° 01-47.206).

L’employeur doit donc être en mesure de pouvoir justifier l’application d’une clause de mobilité par des motifs objectifs liés au bon fonctionnement de l’entreprise, en cas de contestation par le salarié.

Enfin, ce dernier doit bénéficier d’un délai de prévenance suffisant avant de rejoindre sa nouvelle affectation (Cass. soc. 12 juillet 2010 n° 08-45.516).

Si la convention collective fixe un délai de prévenance, celui-ci doit être respecté par l’employeur.

Dans le cas inverse, ce délai s’apprécie par rapport aux circonstances (situation familiale du salarié, lieu de la nouvelle affectation,…).

A titre d’exemple, un délai de prévenance de 10 jours imposé à un salarié basé dans le Nord, pour travailler à Tours, n’est pas suffisant compte tenu des perturbations qu’une telle mutation entraîne pour la salariée et sa famille (Cass. soc. 21 juin 2006, n° 04-44.866).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés