



Clause de mobilité contrat de travail

Par fca60, le 20/04/2023 à 09:31

Bonjour à toutes et tous.

Mon employeur décide de délocaliser notre bureau. Aujourd'hui je réside à 2 kms de mon bureau et cette délocalisation est à 16 kms. Donc 14 kms x 2 soit 28 kms au quotidien de plus. Dans mon contrat de travail j'ai une clause de mobilité indiquée comme suit : Ce lieu de travail est susceptible de modification. L'acceptation de ce contrat entraînera l'acceptation de mutations, temporaires ou définitives, qui pourraient être proposées à Monsieur, dans l'intérêt du service, à l'intérieur ou à l'extérieur de cette localité.

Dans le droit du travail je peux lire :

Une clause de mobilité est une disposition prévue dans le contrat de travail ou la [convention collective](#).

La clause prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail peut être modifié.

Cette mutation s'impose alors au salarié.

Le code du travail ne précise pas les conditions de mise en place et d'application de la clause de mobilité. Toutefois, la jurisprudence récente considère la validité d'une clause de mobilité selon les dispositions suivantes..

Contenu

La clause de mobilité doit définir de façon précise la zone géographique d'application (par exemple, dans tous les établissements d'un département).

L'étendue de la zone géographique varie selon les fonctions exercées par le salarié.

En général, plus les responsabilités du salarié sont élevées, plus la zone de mobilité est étendue.

La clause de mobilité est applicable dans l'entreprise uniquement et non dans les autres sociétés du même groupe.

Que puis-je faire ?

Vu les prix du carburant, le fait aussi que ce nouvel endroit est sur un axe routier très surchargé il faut plus de 50 minutes le soir pour faire les 16 kms.

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **20/04/2023** à **14:35**

Bonjour,

Même en absence de clause de mobilité valable, une mutation dans le même secteur géographique reste possible et il semble que cela soit le cas...

En revanche, si vous la refusez, cela ne peut pas constituer une faute grave, en principe, mais seulement une cause réelle et sérieuse de licenciement...