

## LA CLAUSE DE MOBILITE

---

La clause de non mobilité est une clause prévue au contrat de travail ou dans la convention collective dans le cadre de laquelle, le salarié accepte à l'avance une modification de son lieu de travail.

Depuis la loi du 14 juin 2013, un accord d'entreprise peut prévoir les conditions de mobilité professionnelle des salariés, mais selon des conditions strictes et avec l'accord du salarié à sa mobilité.

Ainsi, le changement du lieu de travail, quelle que soit son importance, ne s'analysera pas en une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié mais comme une exécution du contrat de travail.

Pour un exemple de clause de mobilité insérée dans un contrat de travail : « Monsieur X exercera ses fonctions à BORDEAUX.

Toutefois, pour des besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités et plus généralement au fonctionnement de l'entreprise, la société se réserve le droit de muter Monsieur X définitivement à l'intérieur du secteur géographique suivant : l'AQUITAINE (ou encore de muter Monsieur X dans tous les établissements actuels et futurs de la société implantés en AQUITAINE).

En cas de mise en application de cette clause, Monsieur X sera informé 2 mois avant son affectation définitive dans son nouveau lieu de travail. »

La clause de mobilité doit respecter diverses conditions de forme et de fond :

- La clause de mobilité doit définir précisément sa zone géographique d'application de mobilité.

Ainsi un salarié accepte d'être détaché sur un autre site ou à l'étranger pour effectuer une mission sans que son accord soit sollicité.

Les Juges ont tendance à retenir que ce secteur géographique pourra être plus important pour des salariés avec des responsabilités élevées.

La zone géographique a été délimitée, si bien que l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement cette zone géographique contractualisée.

En outre, cette clause de mobilité ne peut s'appliquer que dans les entreprises et établissements de l'employeur et non dans les autres sociétés du même groupe.

- La clause de mobilité doit être mise en œuvre par l'employeur de bonne foi.

Le Conseil de Prud'hommes exerce un contrôle sur la mise en œuvre de la clause de mobilité pour vérifier que son application n'est pas entachée de mauvaise foi, d'abus de droit, d'intention de nuire ou de légèreté blâmable de l'employeur.

Dans ces cas-là, il revient au salarié de rapporter la preuve que la mise en œuvre de la clause a été faite dans des conditions exclusives de bonne foi ou pour des raisons étrangères à l'intérêt de la société.

Les Juges sont attentifs à la situation familiale du salarié, au caractère précipité de la mise en œuvre de cette clause de mobilité, ou encore à l'existence de tensions professionnelles permettant de douter que la mutation soit une mesure de rétorsion disciplinaire.

Il est nécessaire de noter que les conventions collectives peuvent prévoir les conditions de mise en œuvre des clauses de mobilité prévues au contrat de travail comme le fait de recueillir l'accord du salarié pour tout allongement du temps de trajet même à l'intérieur du secteur géographique arrêté.

Si la clause de mobilité est licite et qu'elle est mise en œuvre de bonne foi, alors le salarié doit accepter son nouveau lieu de travail.

Le refus du salarié de se soumettre à une clause de mobilité est constitutif d'une faute contractuelle pouvant conduire au licenciement du salarié.

En revanche, si la clause est illicite ou si cette dernière est mise en œuvre de mauvaise foi, le refus du salarié est licite et celui-ci ne saurait faire l'objet d'un licenciement.

Si le salarié a accepté un transfert de son lieu de travail par l'application d'une clause illicite, celui-ci aura droit à l'indemnisation de son préjudice comme le fait d'avoir été éloigné durant plusieurs mois de sa famille.

#### **NOTRE INTERVENTION :**

Les clauses de mobilité sont de plus en plus fréquentes dans les contrats de travail. Elles ont des impacts sur la société mais également sur le salarié. Aussi, pour une meilleure mise en œuvre, il convient que ces clauses de mobilité respectent, autant que faire se peut, les intérêts de l'employeur et du salarié.

Le cabinet MAATEIS, société d'avocats, vous conseille sur le caractère licite des clauses de mobilité et les conditions de leur mise en œuvre.

**MAATEIS**

Société d'Avocats

29, Place Gambetta 33000 BORDEAUX

1, Place André Maurois 24000 PÉRIGUEUX

14-16, Rue Lartigotte 33360 CARIGNAN DE BORDEAUX

Tél. : 05.56.44.23.50 - Fax : 05.56.79.30.24

[maateis@avocats-maateis.fr](mailto:maateis@avocats-maateis.fr)