

La clause de mobilité : Définition et validité

Description

La clause de mobilité est un élément souvent intégré aux [contrats de travail](#), permettant à l'employeur de muter le salarié dans une autre région géographique ou un autre lieu d'exercice, sous certaines conditions définies contractuellement. Cette disposition, encadrée par le droit du travail, vise à offrir à l'employeur une certaine flexibilité dans la gestion de ses ressources humaines, tout en assurant un équilibre avec les droits et les intérêts des salariés.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Qu'est-ce qu'une clause de mobilité ?

Une clause de mobilité est **une disposition incluse dans un contrat de travail**.

Cette clause **confère à l'employeur le droit de modifier le lieu d'exécution du travail du salarié**, sous certaines conditions précisées dans le contrat.

Elle peut être utilisée pour répondre aux besoins de l'entreprise en termes **d'organisation**, de **gestion des ressources humaines** ou de développement des activités sur différents sites.

Bon à savoir : Concernant le salarié protégé, toute mutation géographique entraîne une [modification du contrat de travail](#).

Quelles sont les conditions d'application de la clause de mobilité ?

En France, les conditions d'application de la clause de mobilité sont **définies par le code du travail** et par les dispositions contractuelles entre l'employeur et le salarié.

Voici les principaux points à prendre en compte.

Respect des dispositions légales

La clause de mobilité doit respecter **les dispositions légales en vigueur**. Notamment

celles concernant les droits des salariés et les conditions de travail. La clause de mobilité en France **doit être écrite, claire et précise dans le contrat de travail du salarié.**

Elle doit définir les zones géographiques concernées, les modalités de préavis et les éventuelles compensations.

Elle **ne peut pas être abusive** et doit respecter les intérêts légitimes du salarié. Son refus peut entraîner un licenciement, mais elle **ne peut pas imposer des changements disproportionnés.**

Inclusion dans le contrat de travail

La clause de mobilité doit être **expressément incluse dans le contrat de travail du salarié.** Elle doit être claire et précise quant aux conditions de mobilité (lieu, durée, fréquence).

Consultation du salarié

Avant de mettre en œuvre la clause de mobilité, l'employeur doit généralement **consulter le salarié et lui fournir toutes les informations** pertinentes sur la mutation envisagée.

Le salarié peut également être invité à formuler des objections ou des demandes de compensation.

Respect de la bonne foi et des intérêts du salarié

L'employeur doit exercer son droit de mobilité **de manière raisonnable et de bonne foi.** Il ne peut pas utiliser la clause de mobilité de manière abusive ou pour porter atteinte aux intérêts légitimes du salarié.

Compensation financière ou avantages

En cas de mobilité imposée par l'employeur, le salarié **peut avoir droit à une compensation financière** pour les frais de déménagement ou de transport. Ainsi qu'à **d'autres avantages** (logement de fonction, primes, etc.).

Ces compensations peuvent être prévues par le contrat de travail ou résulter de négociations entre les parties.

A noter : Il est essentiel que les conditions d'application de la clause de mobilité soient conformes aux dispositions légales en vigueur et respectent les droits des salariés tels qu'énoncés dans le Code du travail français. En cas de litige, les tribunaux peuvent être saisis pour vérifier la validité et l'application de la clause de mobilité.

Quels sont les droits du salarié face à une clause de mobilité ?

En France, une clause de mobilité est une disposition contractuelle qui permet à l'employeur de demander à un salarié de changer de lieu de travail **pendant l'exécution de son contrat de travail**.

Les droits du salarié face à une telle clause sont encadrés par **la législation et la jurisprudence**.

Voici quelques points importants à retenir.

Information préalable

L'employeur est tenu d'informer le salarié de l'existence d'une clause de mobilité dès la conclusion du contrat de travail.

Cette clause **doit être claire et précise quant à son champ d'application** (zone géographique concernée, fréquence des déplacements, etc.).

Négociation et consentement

La clause de mobilité doit généralement être **négociée individuellement avec le salarié** et ne pas être imposée de manière unilatérale.

Le salarié doit **donner son consentement à cette clause**. Sauf si elle est prévue par une convention collective applicable à l'entreprise.

Attention : Si le salarié refuse sa mutation et que sa mise en œuvre de la clause est légitime, il s'expose à un [licenciement pour faute réelle et sérieuse](#).

Limites de la mobilité

La mobilité géographique demandée **ne doit pas constituer un changement substantiel des conditions de travail du salarié.**

Si le changement de lieu de travail est significatif (par exemple, déménagement dans une autre région), cela pourrait être considéré comme une [modification du contrat de travail](#) nécessitant le consentement du salarié.

Indemnisation des frais de mobilité

En cas de mobilité imposée par l'employeur, celui-ci doit généralement **prendre en charge les frais liés au déménagement** ou aux déplacements professionnels du salarié. Cela peut inclure les frais de transport, de logement temporaire. Voire également **une indemnité compensatrice** pour les désagréments occasionnés par le changement du lieu de travail.

Recours en cas de litige

Si le salarié estime que la clause de mobilité est abusive ou que l'employeur ne respecte pas les conditions prévues, **il peut contester la validité de cette clause devant les prud'hommes.**

Les juges examineront alors la légitimité de la demande de mobilité et le respect des droits du salarié.

Zoom : Puisqu'une clause de mobilité doit contenir certaines mentions et afin de faciliter vos démarches, LegalPlace met à votre disposition des [modèles de contrat de travail](#). Ils contiennent toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adaptent facilement à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir en ligne.

Quelles sont les alternatives à la clause de mobilité ?

Si une entreprise souhaite **offrir à ses employés la flexibilité nécessaire** tout en respectant leurs droits et en répondant à ses propres besoins organisationnels, il existe **plusieurs alternatives à la clause de mobilité.**

Voici quelques options à considérer.

Télétravail

Plutôt que de demander aux employés de se déplacer physiquement vers un autre lieu de travail, **l'entreprise peut mettre en place des politiques de [télétravail](#)** qui permettent aux employés d'accomplir leurs tâches depuis leur domicile ou un autre lieu choisi par eux.

Cela **offre une flexibilité géographique sans les inconvénients liés à la mobilité forcée.**

Rotation des postes

Plutôt que de déplacer un employé vers un autre site de manière permanente. L'entreprise peut envisager **une rotation des postes temporaires.**

Cela permet à différents employés de travailler dans différents lieux pour acquérir de nouvelles compétences ou répondre à des besoins spécifiques de l'entreprise.

Site de travail flexible

L'entreprise peut adopter une politique de "site de travail flexible" qui permet aux employés de **choisir leur lieu de travail en fonction de leur convenance.** Cela peut inclure la possibilité de travailler depuis **différents bureaux de l'entreprise ou des espaces de coworking partenaires.**

Clause de déplacement temporaire

Plutôt qu'une clause de mobilité permanente, l'entreprise peut inclure dans les contrats de travail des **dispositions spécifiques pour les déplacements temporaires.**

Cette clause pourrait permettre à l'employeur d'**affecter temporairement le salarié à des missions** ou des projets spécifiques nécessitant une présence temporaire dans un autre lieu.

Politique de développement professionnel

L'entreprise peut encourager la mobilité interne en mettant en place des politiques de développement professionnel. Ces politiques offrent aux employés **des opportunités de progression de carrière à travers des déplacements volontaires** vers d'autres sites ou départements.

FAQ

Quelles sont les conséquences du refus du salarié face à une clause de mobilité ?

Si le salarié refuse une mutation proposée dans le cadre d'une clause de mobilité, les conséquences dépendent de la validité de la clause et de la légitimité de la mutation. Dans certains cas, le refus peut constituer une faute pouvant justifier un licenciement.

La clause de mobilité est-elle obligatoire dans un contrat de travail ?

Non, la clause mobilité n'est pas obligatoire. Elle doit être négociée individuellement avec le salarié et ne peut pas être imposée de manière unilatérale par l'employeur.

Quels sont les droits des salariés protégés face à une clause de mobilité ?

Les salariés protégés, tels que les représentants du personnel, bénéficient de droits spécifiques en matière de clause de mobilité, notamment la possibilité de refuser une mutation sans conséquence disciplinaire.