



Fo-Sopra-Steria

Fiche Pratique N°2

La clause de mobilité géographique

Les Thèmes :

Sachez à quoi vous vous engagez !

Qu'est-ce qu'une clause de mobilité géographique ?

La clause de mobilité géographique doit-elle être prévue par le contrat de travail ?

Quelles sont les conditions de validité d'une clause de mobilité géographique ?

Le Salarié peut-il refuser d'appliquer une clause de mobilité ?

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr

La Clause de mobilité Géographique et ses modalités d'application

Sachez à quoi vous vous engagez !



Le 9 juillet 2014, la cour de cassation a considéré que la clause de mobilité géographique applicable sur tout le territoire français, était suffisamment précise et donc opposable au salarié. Au regard de cette décision, les salariés devront être vigilants et savoir ce à quoi ils seront engagés lors de l'introduction de cette clause dans leur contrat de travail.



Car une fois le contrat de travail signé, tout refus d'appliquer cette clause de mobilité géographique à la demande de l'employeur, constitue une faute pouvant entraîner de lourdes conséquences.

Qu'est-ce qu'une clause de mobilité géographique ?

[Edition 1, volume 1]

Une clause de mobilité géographique permet à l'employeur d'imposer au salarié une modification de son lieu de travail, sans nécessiter l'accord de ce dernier, et ce au-delà du secteur géographique de son lieu de travail initial.



La clause de mobilité géographique doit-elle être prévue par le contrat de travail ?

Pas nécessairement. Une clause de mobilité géographique peut être prévue par le contrat de travail, mais également par la convention collective. Toutefois, l'employeur ne peut se prévaloir de la clause de mobilité issue de la convention collective qu'à la condition que le salarié ait été informé de son existence et mis en mesure d'en prendre connaissance. Ainsi, lorsque la convention collective est conclue postérieurement à c'est-à-dire avant l'embauche du salarié, elle ne peut s'imposer à lui sauf si ce dernier donne son accord en signant un avenant à son contrat de travail.



Quelles sont les conditions de validité d'une clause de mobilité géographique ?

Pour qu'une clause de mobilité géographique soit licite, il faut qu'elle soit indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, proportionnée au but recherché et justifiée par la nature de la tâche à accomplir par le salarié. De plus, elle doit définir de manière claire et précise sa zone géographique d'application sans permettre à l'employeur d'en étendre unilatéralement sa portée. Aussi, la clause de mobilité géographique ne peut pas porter sur l'ensemble de la zone d'activité de l'employeur car cela signifie que son périmètre peut être étendu en cas de création d'un nouvel établissement. Une telle clause ne permettra pas au salarié de connaître l'étendue de son engagement au moment de la signature de son contrat de travail. Enfin, toute clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter toute mutation dans une autre société, même appartenant au même groupe que sa société initiale est nulle.

Le salarié peut-il refuser d'appliquer une clause de mobilité ?

En principe, le salarié est obligé d'accepter la mise en œuvre de la clause de mobilité par l'employeur. Il s'agit d'une simple modification de son contrat de travail.

Enfin, le refus du salarié sera ainsi constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Toutefois, si la mise en œuvre de la clause emporte modification d'un élément du contrat de travail tel que la rémunération ou le rythme de travail, le salarié pourra légitimement s'y opposer.

L'équipe FO SopraSteria

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr