Image not found or type unknown

Validité d'une clause de mobilité

Par **Jean Paul LEROUX**, le **05/07/2017** à **16:00**

Bonjour à tous,
une clause de mobilité rédigée comme suit présente-t-elle des voie de recours/motif de nullité?
La société se réserve la possibilité de muter le salarié dans d‘autres établissements de l'entreprise. En
effet, prenant en compte les fonctions du salarié, l’évolution des structures et des activités de la société,
le salarié pourra être muté a titre temporaire ou dé?nitif dans tout autre lieu appartenant a la société
qu‘elle exploite ou qu’elle exploitera sur le territoire français. Le salarié s'engage expressément a
accepter toutes les nouvelles affectations qui pourraient lui être données, sans que cette mobilité
géographique ne puisse constituer une modi?cation d’un élément essentiel de son contrat de travail.

Toute proposition de mutation ou de mobilité faite au salarié sur un autre poste, dans un autre établissement. fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La Société prendra en charge les frais de déménagement et de voyages occasionnés par la déplacement
de la famille du salarié (article 61 CC). Le montant de des frais sera dans tous les cas soumis a l'accord
de l’employeur préalablement a leur engagement.

merci

Par **Paulavo38**, le **05/07/2017** à **16:46**

Bonjour,

Pour être valable, la clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application. Il a été jugé qu'une clause de mobilité sur "l'ensemble du territoire français" est suffisamment précise.

A mon sens la précision sur "l'évolution des structures et des activités" etc. n'est pas une

bonne idée quant à l'imprécision qu'elle amène et donc la possible nullité de la clause.

Il manque certains mots de la clause alors je ne sais pas si c'est le cas, mais il convient de préciser que les clauses de mobilité intragroupe sont illicites.

Par **Jean Paul LEROUX**, le **05/07/2017** à **16:56**

merci pour vos réponse, j'ai ajouté le texte complet l'image étant un scan du contrat de travail objet de ma question.
les termes
"qu‘elle exploite ou qu’elle exploitera" sont en effet problématiques mais confèrent-ils " à l’employeur le pouvoir d’en étendre unilatéralement la portée", sachant que le la zone géographique est contractuellement précisée?

Par **P.M.**, le **05/07/2017** à **17:08**

Bonjour,
Cette clause me paraît illicite puisqu'elle ne comprend aucune limite géographique et ne liste pas les établissements concernés...

Par **Jean Paul LEROUX**, le **05/07/2017** à **17:12**

je pensais que depuis l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 2014, n°13-11906, Une clause étendue à l’ensemble du territoire national était licite. Je fais donc erreur?

Par **Paulavo38**, le **05/07/2017** à **17:17**

La Cour de Cassation s'est prononcée précisément sur cette question.

Une clause de mobilité prévoyait "la mutation en tout lieu en France métropolitaine où la société employeur exerce ou exercera ses activités (...)"

Cette clause a été - implicitement - validée par un arrêt Cour de cassation, Chambre sociale, 29 octobre 2014, 13-21.192

Cet arrêt n'est toutefois pas vraiment satisfaisant, la Cour de Cassation ne se prononçant pas directement sur la validité de la clause...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **05/07/2017** à **17:34**

Une mutation dans le même secteur géographique serait possible puisqu'il n'y aurait pas usage de la clause de mobilité et l'Arrêt 13-21192 de la Cour de Cassation ne dit rien d'autre...
La clause n'est pas seulement étendue à la France entière puisqu'elle ne liste pas les établissements et laisse une incertitude sur les établissements à venir...
Je préfère nettement me référer par exemple à l'Arrêt 08-43368 :
[citation]Vu l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;
Attendu qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;
Attendu que pour déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter le salarié de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient que le contrat de travail, tout en précisant que le lieu de travail est fixé en région parisienne, prévoit une clause de mobilité stipulant que " 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 ", que l'employeur ne pouvant connaître à l'avance quels seront ses clients futurs et leur lieu d'établissement, il ne peut renseigner plus son salarié sur l'étendue de la clause dont le caractère général ne résulte que de la nature des activités exercées par l'employeur pour lesquelles le salarié est embauché en connaissance de cause et que le fait que cette clause est complétée par une mention relative aux autres lieux d'exercice de son activité où pourra être muté le salarié ne peut entraîner sa nullité alors que tout au long de sa carrière M. X... a été affecté chez des clients de la région parisienne puis à Lyon et qu'il lui est reproché d'avoir refusé des propositions de mutation dans la région parisienne qui est le lieu même du travail fixé par le contrat ;
Qu'en statuant ainsi, par un motif inopérant tiré de la mobilité effective du salarié au cours de sa carrière, et alors qu'elle constatait l'indétermination de l'étendue géographique de la clause de mobilité qui dépendait de futurs clients, la cour d'appel a violé les textes susvisés[/citation]

Par **P.M.**, le **05/07/2017** à **17:42**

S'il le fallait, j'ajouterais, entre autres, l'Arrêt 04-45396 :
[citation]Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application.
Tel n'est pas le cas d'une clause se bornant à indiquer, dans un contrat de travail mentionnant qu'un salarié était affecté à une agence déterminée et rattaché à un établissement également déterminé, que " les évolutions dans l'organisation de l'entreprise pourront amener cette dernière à modifier tant l'établissement que le bureau de rattachement ".[/citation]

Par **Paulavo38**, le **05/07/2017** à **17:44**

La clause précise bien une limite géographique, bien que large (le territoire français)

[citation]En effet, prenant en compte les fonctions du salarié, l'évolution des structures et des activités de la société, le salarié pourra être muté a titre temporaire ou dé?nitif dans tout autre

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

lieu appartenant a la société qu‘elle exploite ou qu’elle exploitera sur le [s]territoire français[/s][/citation]

L'arrêt 08-43368 en prévoyant une clause de mobilité "dans les installations de ses entreprises clientes " ne comporte elle pas de limite géographique, pouvant éventuellement être étendue à l'internationale selon les clients de la société

Par **P.M.**, le **05/07/2017** à **17:50**

Je maintiens ce que j'ai indiqué après rectification de mes messages concernant notamment l'incertitude de "tout autre lieu appartenant a la société qu‘elle exploite ou qu’elle exploitera sur le territoire français"...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés