

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce qu'une clause de mobilité ?

Une clause de mobilité est une disposition qui prévoit que le salarié accepte la modification de son lieu de travail. Cette disposition doit être prévue dans le contrat de travail du salarié ou la convention collective de l'entreprise. Des dispositions particulières s'appliquent pour le salarié protégé.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

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.

À savoir

l'employeur ne peut pas, après signature du contrat de travail, modifier sans l'accord du salarié l'étendue de la zone géographique.

Procédure

L'employeur décide de la mise en œuvre de la clause de mobilité.

La mutation du salarié doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise.

L'application de la clause peut être justifiée, par exemple, pour répondre à une augmentation de la charge de travail d'un autre établissement inclus dans la zone géographique.

Le salarié ne peut pas refuser l'application de la clause de mobilité si elle est prévue dans le contrat de travail.

Toutefois le salarié peut refuser la clause de mobilité dans l'un des cas suivants :

La mutation modifie un élément essentiel du contrat (par exemple : baisse de la rémunération, passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit)

Le salarié est prévenu dans un délai trop court (ce délai varie en fonction des circonstances)

La mutation demandée porte atteinte à la vie personnelle et familiale du salarié (par exemple, si la mutation entraîne des modifications de ses heures de travail incompatibles avec ses obligations familiales)

Si l'application de la clause de mobilité n'est pas prévue au contrat de travail initial, un avenant au contrat doit être signé entre l'employeur et le salarié.

Toute proposition de mutation géographique à un salarié protégé est une modification du contrat de travail.

Le salarié protégé doit alors donner son accord.

Et aussi...



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30