



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Qu'est-ce qu'une clause de mobilité ?

Vérfifié le 14 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Une clause de mobilité est une disposition qui prévoit que le salarié accepte la modification de son lieu de travail. Des dispositions particulières s'appliquent pour le **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54653>).

Cas général

Une clause de mobilité est une disposition prévue dans le contrat de travail ou la **convention collective** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F78>).

La clause prévoit que le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse être modifié.

Cette mutation s'impose au salarié, sauf exceptions prévues par le contrat de travail.

Le salarié peut se voir proposer une clause de mobilité, lors de son embauche ou après signature du contrat de travail, avec son accord.

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 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.

➔ **A 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, sauf s'il se trouve 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).

L'application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Elle s'impose au salarié, sauf si la mutation entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat. Dans ce cas, un **avenant** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10829>) au contrat doit être signé.

Salarié protégé

Toute proposition de mutation géographique à un **salarié protégé** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34916>) constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord préalable du salarié.