



Peut-on refuser de signer une clause de mobilité ?

Par **Stephanie D**, le **06/03/2013** à **17:27**

Bonjour,

Dans quelques jours, je dois signer un nouveau contrat de travail ou avenant, je change de poste(en mieux), je vais avoir une augmentation intéressante, mais je vais aussi avoir une clause de mobilité. Hors l'an dernier, une quarantaine de mes collègues basés à Bordeaux et Marseille ont été obligés de signer des ruptures conventionnelles, ils avaient tous la clause de mobilité qui devait les envoyer à Paris. A Bordeaux, nous ne sommes plus que 6 (c'est une très grosse entreprise) aucun de nous n'avaient la clause de mobilité, après une mise au placard de quelques mois, lorsqu'ils ont vu que je ne céderai pas, j'ai eu de nouvelles fonctions plus intéressantes qui vont enfin être validées avec ce nouveau contrat. Le hic, c'est que le grand patron ne veut plus aucune fonction support en province, je crains donc que l'on veuille m'envoyer à Paris peu de temps après avoir signé ce contrat, ce qui signifierait mon licenciement puisque je devrais refuser. La question est : puis-je demander à ce qu'on enlève cette clause ? et peuvent-ils me faire du chantage comme rester au même poste et ne pas avoir l'augmentation ?

Merci d'avance de vos réponses

Par **citoyenalpha**, le **06/03/2013** à **18:26**

Bonjour

vous êtes en droit de demander le retrait de la clause de mobilité tout comme votre employeur

peut refuser votre demande.
C'est le jeu de la négociation.

Dans le cas du refus de l'employeur soit vous accepter de signer l'avenant en l'état soit vous refuser. Dans ce cas votre contrat de travail en l'état (poste rémunération) se poursuit.

La question à se poser est plutôt : quel est l'avenir au sein du groupe de la structure de Bordeaux?

Restant à votre disposition

Par **Stephanie D**, le **07/03/2013 à 12:28**

Bonjour,

Merci pour cette réponse rapide, je réponds à votre dernière phrase : "quel est l'avenir...Bordeaux ne fermera pas car ils obtiennent les meilleurs résultats...En fait, j'ai très peur du changement car j'ai 42 ans, aucun diplôme, je suis chargée de qualité, poste qui correspond à un bac+3, je me suis formée seule pendant des années cela fait 9 ans que je suis ici et que j'ai tout appris dans le domaine de la qualité, c'est un métier que j'adore, mais orienté spécialement sur les centres d'appel, donc c'est difficile de trouver ailleurs. Je suis d'autant plus inquiète qu'aucun de mes anciens collègues (partis entre fin 2011 et début 2012) n'a retrouvé de travail et eux ils sont diplômés.

Tant que je n'aurai pas vu le nouveau contrat, je ne pourrai pas détailler plus, c'est demain que je vais en prendre connaissance, je vous redemanderai conseil à ce moment là :) en tout cas je vous remercie encore et vous souhaite une bonne journée SD

Par **moisse**, le **07/03/2013 à 15:29**

Bonjour,

D'où tenez-vous cette équivalence de BAC +3 ?

Car si tel est le cas, vous avez peut-être intérêt à examiner ce qu'on appelle (pour vos recherches) la Validation des Acquis de l'Expérience ou VAE

Un lien : <http://www.vae.gouv.fr/>

Par **Pedro3165**, le **07/03/2013 à 16:42**

[fluo]bonjour[/fluo]

Votre contrat actuel est-il un CDI ? Si tel est le cas, vous pouvez toujours rester sous cette convention. L'employeur n'est pas en droit de vous obliger à signer un nouveau contrat.

Pour parler du nouveau contrat, si la clause de mobilité est prévue dans ce dernier (ce qui est logiquement le cas), la signature du contrat vaut également acceptation de la dite clause. Si elle est signée, l'employeur est en droit d'exiger votre mutation sans que votre consentement

préalable soit nécessaire.

Le non respect de la mutation que l'employeur vous demande peut constituer une faute grave (sauf motif légitime comme par exemple votre vie familiale). En fait, il s'agit d'un manquement aux obligations contractuelles (sur fondement du contrat de travail).

Cependant, la clause doit être précise concernant la zone géographique dans laquelle la mutation peut être faite. Par exemple, si votre clause de mobilité précise que vous pourriez être muté en Gironde, l'employeur n'a pas le droit de vous exiger une mutation ailleurs. D'autre part, si la clause précise que la mutation peut avoir lieu sans zone géographique déterminée, cette dernière est frappée de nullité.

Par **Stephanie D**, le **07/03/2013 à 16:58**

Bonjour Moisse,

Je tiens cette info de bac+3, justement sur tous les sites de formation que je visite, plus en recrutement c'est ce qu'il demande pour être chargé de qualité, au dessus ce sont des responsables qualité.

Bonjour Pedro,

L'info que vous me donnez est capitale, car à moins que cela ait changé, sur les contrats de mes collègues, il n'y avait aucune précision de lieu, j'espère que vous êtes sûr que c'est frappé de nullité, car cela veut dire que s'il n'y a aucune précision, je peux signer sans crainte ? (j'ai des collègues qui ont été muté à Casablanca et mohammedia aussi)normalement j'ai le contrat (ou avenant demain) je reposteraï ici qu'il y ait une précision ou non. Je vous souhaite à tous une bonne soirée . SD

Par **pat76**, le **07/03/2013 à 17:25**

Bonjour

La clause de mobilité ne devra pas être floue et préciser le ou les lieux où vous seriez amené à être muté.

Par **Lag0**, le **07/03/2013 à 17:34**

[citation]L'info que vous me donnez est capitale, car à moins que cela ait changé, sur les contrats de mes collègues, il n'y avait aucune précision de lieu, j'espère que vous êtes sûr que c'est frappé de nullité,[/citation]

Bonjour,

La cour de cassation s'est prononcée à ce sujet, une clause de mobilité sans limite géographique ou avec une limite trop vague (style tout le territoire français) est réputée non écrite et donc non applicable.

Par **Pedro3165**, le **08/03/2013 à 00:18**

Rebonjour Stephanie,

Je te confirme ma réponse et visiblement deux autres personnes en ont fait autant. Si tu as besoin de référence à l'appui, je pourrais te les indiquer.

Cordialement

Par **moisse**, le **08/03/2013 à 09:12**

Bonjour,

J'aimerais bien connaître les références concernant l'obligation géographique liée à une clause de mobilité. Toutes celles que j'ai vu concernent les lieux d'exercice des entreprises, sans qu'il soit précisé un département, une région...

Ensuite ne pas oublier que la mobilité dans un même bassin d'emploi ne requiert aucune clause au contrat (pour la région parisienne déménager de Boulogne à Montreuil n'implique aucune mobilité).

Enfin les décisions que j'ai vu passer quand j'étais en activité, et relatives à la censure d'une mobilité ne concernaient pas la clause par elle-même, mais la mobilité imposée alors que rien ne la rendait nécessaire.

Donc censure d'un abus de droit, puisque le non respect d'une clause est un manquement à une obligation contractuelle, et donc une cause réelle et sérieuse de rupture si l'employeur persiste dans son souhait.

Par **Lag0**, le **08/03/2013 à 13:29**

[citation]J'aimerais bien connaître les références concernant l'obligation géographique liée à une clause de mobilité.[/citation]

Il y a de très nombreux arrêts de la cour de cassation en ce sens.

Par exemple :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT0000222819>

[citation]Mais attendu, d'abord, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application ; que la cour d'appel a relevé que le contrat de travail prévoyait que le salarié exercerait ses fonctions sur l'ensemble du territoire national mais également dans tous pays de sorte que cette clause de mobilité était nulle et de nul effet ;[/citation]

Vous en trouverez à foison des comme ça...

Par **citoyenalpha**, le **08/03/2013 à 14:35**

vous avez tous les deux raisons.

les clauses de mobilités qui sont censurées par les cours sont les clauses imprécises et générales ne permettant pas le salarié de donner son consentement explicite.

Les cours sanctionnent les mutations sans accord du salarié à partir du moment où elles ne sont pas fondées sur des raisons sérieuses pour l'entreprise.

A défaut l'entreprise devra obtenir le consentement de l'employé.

Ex un établissement ferme l'employé est muté dans l'établissement le plus proche où un poste est disponible. motivation fondée

un directeur démissionne dans un établissement et absence d'un sous directeur. mutation d'un directeur d'établissement équivalent en raison de la présence d'un sous directeur dans cet établissement. Raison sérieuse motivation fondée

un manager est muté alors que l'entreprise doit procéder à un recrutement. motivation infondée

un réceptionniste est muté dans une résidence à l'opposé de sa localisation actuelle alors que d'autres résidences sont à plus proche et qu'il va falloir procéder à un recrutement où à une mutation. Motivation infondée.

Plus votre poste est important au sein de la structure plus l'applicabilité de la clause de mobilité sera considérée comme fondée.

Il est conseillé aux entreprises de négocier la mutation de leur employé même en cas de clause de mobilité inscrite au contrat. En cas de refus de l'employé il leur est conseillé de chercher une autre solution.

Restant à votre disposition.

Par **moisse**, le **08/03/2013** à **15:16**

C'est bien cela. On rencontre le même genre de débat avec les clauses de non-concurrence, que d'aucuns jugent illicites lorsque la zone géographique est trop vaste (France entière par exemple).

Mais comment juger la zone géographique adaptée applicable à un "Directeur Europe" par exemple ??

Bonne réflexion.

:)

Par **citoyenalpha**, le **08/03/2013** à **15:43**

exemple de clause de mobilité

le groupe X est composé d'établissements répartis dans le monde entier.

Mr X en sa qualité de ... reconnaît par la signature de ce contrat et de ses possible avenants à venir avoir été informé que ses fonctions pourront être amenées à être exercer dans

l'ensemble des établissements composant le groupe X et ceux dans l'intérêt de l'entreprise. Il reconnaît aussi avoir été informé que le groupe X pourra ouvrir ou acquérir de nouveaux établissements où il pourra être alors amené à exercer ces fonctions et ceux dans l'échelle mondiale.

Mr X s'engage par le présent contrat à accepter toute demande de mutation dans l'un des établissements du groupe X présent et à venir quelque soit sa localisation géographique même si l'établissement est situé dans un autre pays, un autre continent, une autre planète lol

...

le best étant de faire signer la clause de mobilité en sus de celle du contrat avec mention lu et approuvé.

En tout état de cause la fonction d'ingénieur n'est pas comparable à la fonction de directeur europe... lol

Par **moisse**, le **08/03/2013** à **16:30**

Le tout est de savoir si la clause implique un tel déséquilibre en faveur de l'entreprise que le salarié est dans l'impossibilité de travailler ultérieurement.

En général ce n'est pas la clause qui est remise en cause, mais un abus de droit visant à provoquer par le refus un motif supposé légitime de faute.

Par **Stephanie D**, le **08/03/2013** à **16:51**

Bonjour à tous,

Merci de toutes ces réponses extrêmement intéressantes. Comme je le soupçonnais, le fait que je demande qu'on enlève la clause de mobilité doit poser problème, je devais signer aujourd'hui, mais aucune nouvelle de ma responsable, même pas une explication sur le fait qu'elle ne soit pas venue, elle ne répond ni au mail, ni au téléphone ! je trouve que c'est assez édifiant, mais bon je ne vais pas me montrer pessimiste et attendre (encore !) j'en saurais peut-être plus dans quelques jours :(Bon week-end à vous et merci !

SD

Par **citoyenalpha**, le **08/03/2013** à **17:00**

et nous devons avouer que souvent l'application de cette clause par les entreprises n'est point fondée au vu de la fonction occupée par le salarié.

En soit il appartient à l'entreprise de motiver son salarié pour accepter une mutation souvent par le biais d'une évolution de fonction et de rémunération.

Par **Pedro3165**, le **09/03/2013 à 11:20**

La Cour a censurée par exemple une clause de mobilité imprécise et notamment la zone géographique dans un arrêt 7 juin 2006. Cependant il ne faut pas oublier que la Cour ne fait pas le droit et a défaut de base légale, un revirement jurisprudentiel est possible. Donc effectivement, ces clauses sont à magner avec précaution

Par **citoyenalpha**, le **09/03/2013 à 18:35**

exactement

chaque cas est différent et les cours d'appel savent, une fois la position de la cour de cassation établie, rendre un arrêt conforme sans pour autant dénaturer le fond de leur décision notamment en utilisant leur pouvoir souverain d'interprétation.

n'oublions pas dans l'arrêt de 7 juin 2006 le pourvoi a été déposé par l'employeur et qu'il été rejeté. Toutefois il convient de rappeler que l'employé, même s'il obtient des dommages intérêts, est au final licencié.

Par **Pedro3165**, le **09/03/2013 à 19:04**

Pas toujours. Le salarié est en droit de demander sa réintégration, laquelle se solde par des dommages intérêts lorsqu'elle est difficile et notamment en raisons de rapports litigieux entre l'employeur et le salarié.

Par **citoyenalpha**, le **09/03/2013 à 19:21**

L'employé peut l'a demandé , cependant l'employeur peut parfaitement la refuser et autant dire qu'il ne va pas gêner.

Certaines catégories d'employés bénéficient eux du droit de réintégration (salariés protégés, femmes enceintes ,fonctionnaires...)

Par **Pedro3165**, le **09/03/2013 à 21:02**

Oui mais le licenciement sera analyser comme sans cause réelle et sérieuse dans ce cas

Par **citoyenalpha**, le **09/03/2013 à 22:08**

pas du tout

la demande de réintégration est une demande subsidiaire elle ne fonde pas le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement.

les conseillers apprécieront le refus de l'employeur à la réintégration de l'employé.

art L 1235-3 du code du travail

[citation] Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.[/citation]

Par **moisse**, le **10/03/2013** à **08:50**

Je confirme effectivement que la réintégration d'un salarié est impossible sauf dans le cas où le licenciement est annulé, donc censé ne jamais avoir existé.

C'est ainsi que sera annulé le licenciement d'un représentant du personnel sans accord de l'inspection du travail..

Dans tous les autres cas il n'y aura que l'attribution de DI plus ou moins confortables, le licenciement pouvant être dépourvu de cause réelle et sérieuse, mais effectif.

Par **bridget62**, le **22/06/2013** à **17:17**

Bonjour

J'ai appris que ma société avait l'intention d'envoyer un avenant comportant une clause de mobilité géographique à une certaine catégorie de personnel.

en effet, il y a un PSE en cours et ce serai un moyen de se débarrasser de ceux qui les dérange !

est ce légal de n'envoyer l'avenant qu'à certaines personnes d'une entreprise ?

merci

Par **moisse**, le **23/06/2013** à **08:53**

Oui.

Il est difficile de concevoir l'intérêt d'une clause de mobilité pour le personnel d'entretien (ménage..) comme éventuellement le gardien ou le jardinier.

Par contre pour les cadres elle est souvent nécessaire.

Il ne faut pas voir des manœuvres partout.

Dans le cadre d'un PSE les licenciements sont de nature économique.
Avec une proposition de mobilité refusée, le licenciement éventuel sera lui aussi de nature économique.

Par **bridget62**, le **23/06/2013** à **09:05**

merci
ils ont l'intention d'envoyer l'avenant aux consultants et architectes mais pas aux analystes programmeurs

Par **moisse**, le **23/06/2013** à **09:10**

Une clause de mobilité doit avoir un intérêt pour l'entreprise.
Chaque fois qu'une telle clause s'avère sans intérêt, son application sera considérée comme un abus de droit consistant à déguiser une sanction voire éluder un licenciement.
Dans la situation que vous exposez, cette proposition n'a pas d'effet immédiat, puisque l'obligation de reclassement s'impose à l'employeur, celle-ci comportant souvent en pratique une mobilité.

Par **pat76**, le **25/06/2013** à **17:47**

Bonjour

La clause de mobilité insérée dans un contrat de travail non signé n'est pas opposable au salarié. (Cour de Cass. Cham. Soc. en date du 02/04/1998; Bull. Civ. V, n° 196)

Vous n'avez aucune obligation de signer un avenant à votre contrat de travail qui modifie celui-ci de façon substantielle.

Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligations contractuelles mais ne caractérise pas une faute grave. (Cass. Soc. du 23/01/2008; Revue Jurisprudence Sociale 2008, page 296, n° 371; pourvoi n° 07-40522).

Votre convention collective impose d'accepter une clause de mobilité?

Par **bridget62**, le **25/06/2013** à **18:12**

Je ne sais pas , nous sommes SYNTEC
ce refus de signer la clause de mobilité s'inscrit dans le cadre d'un PSE .
merci

Par **pat76**, le **25/06/2013** à **18:14**

C'est une modification de votre contrat de travail que vous n'êtes pas obligé d'accepter.

Cela ne pourra pas être considéré comme une faute grave et l'employeur ne pourra que vous garder avec votre contrat initial ou engager une procédure de licenciement économique.

Cette mutation bouleverserait-elle votre vie familiale?

Par **bridget62**, le **25/06/2013** à **18:39**

tout a fait , en plus , je suis au 4/5 ème , je ne travaille pas le mercredi , je ne vais pas faire des aller retour lundi-mardi , jeudi-vendredi

Par **moisse**, le **26/06/2013** à **07:57**

Donc en définitive avec ou sans clause de mobilité :

- * plan social économique
- * obligation de reclassement
- * obligation de mobilité ou licenciement.

Donc signer ou ne pas signer ne change pas grand chose à la donne selon qu'on veuille conserver ou non son emploi.