CLAUSE DE MOBILITÉ – CONTRAT DE TRAVAIL

> *Modèle gratuit Lumen Juris, à adapter à votre situation. Les passages entre crochets [ ] sont à compléter ou à choisir. Les notes de rédaction (comme celle-ci) sont à supprimer avant signature.*

> *Note de rédaction : ce document se présente sous la forme d'un avenant au contrat de travail. Pour une embauche, reprenez directement les articles 1 à 7 dans le contrat de travail. Ajouter une clause de mobilité en cours de contrat modifie le contrat : le salarié est libre de refuser, et son refus ne peut pas être sanctionné. Vérifiez la convention collective : elle peut prévoir ses propres règles de mobilité, un délai de prévenance minimal ou des aides au déménagement.*

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La société [dénomination sociale], [forme juridique] au capital de [montant] euros, dont le siège est situé [adresse], immatriculée au RCS de [ville] sous le numéro [numéro], représentée par [nom, prénom, fonction],

ci-après « l'Employeur »,

ET

[Madame / Monsieur] [nom, prénom], demeurant [adresse], occupant le poste de [intitulé du poste], salarié(e) de l'Employeur depuis le [date], affecté(e) à l'établissement de [ville et adresse],

ci-après « le Salarié »,

IL A ÉTÉ PRÉALABLEMENT EXPOSÉ CE QUI SUIT :

L'Employeur exerce son activité de [description de l'activité] dans plusieurs établissements situés [liste ou description des sites]. Les fonctions de [intitulé du poste] peuvent nécessiter une affectation sur l'un ou l'autre de ces sites, en fonction [de l'ouverture ou de la fermeture de chantiers / de la charge de travail des agences / de l'organisation commerciale].

Les parties ont donc convenu de prévoir à l'avance les conditions dans lesquelles le lieu de travail du Salarié pourra être modifié.

Il a été convenu ce qui suit.

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent avenant complète le contrat de travail conclu le [date] par une clause de mobilité géographique. Les autres clauses du contrat de travail restent inchangées.

ARTICLE 2 – ZONE DE MOBILITÉ

Le Salarié accepte que son lieu de travail puisse être modifié, dans l'intérêt de l'entreprise, à l'intérieur de la zone suivante :

[Option A – Zone géographique : les départements suivants : [liste des départements] / la région [nom] / la France métropolitaine.]

[Option B – Liste d'établissements : les établissements de l'Employeur situés à [ville 1 – adresse], [ville 2 – adresse], [ville 3 – adresse].]

> *Note de rédaction : la zone doit être définie de façon précise dès la signature. Une clause visant « tout établissement actuel ou futur » ou « toute société du groupe » n'est pas valable pour les sites qui n'existaient pas à la signature ou pour un autre employeur : le Salarié ne peut pas accepter à l'avance un changement d'employeur. L'Employeur ne peut pas non plus étendre seul la zone par la suite.*

La présente clause ne permet pas d'affecter le Salarié hors de cette zone. Toute affectation en dehors suppose l'accord exprès du Salarié.

ARTICLE 3 – CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

3.1 Intérêt de l'entreprise

La mutation est décidée par l'Employeur pour un motif lié à l'organisation ou au fonctionnement de l'entreprise : [ouverture d'un site, réorganisation d'un service, remplacement d'un salarié absent, besoin commercial sur un secteur]. Elle ne peut pas être utilisée dans un but disciplinaire déguisé ni pour contraindre le Salarié à quitter l'entreprise.

3.2 Prise en compte de la situation personnelle

Avant toute décision, l'Employeur s'entretient avec le Salarié pour tenir compte de sa situation personnelle et familiale, notamment de son état de santé, de la situation de son conjoint, de la garde de ses enfants ou de l'aide qu'il apporte à un proche.

La mutation doit rester proportionnée au but poursuivi. Elle ne peut pas porter une atteinte excessive au droit du Salarié à une vie personnelle et familiale.

3.3 Absence de modification d'autres éléments du contrat

La mise en œuvre de la présente clause ne peut entraîner, sans l'accord exprès du Salarié, ni baisse de sa rémunération, ni changement de sa qualification, ni modification de la durée du travail ou du passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit.

ARTICLE 4 – PROCÉDURE ET DÉLAI DE PRÉVENANCE

La décision de mutation est notifiée au Salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Elle précise le nouveau lieu de travail, le motif de la mutation et la date de prise de poste.

Un délai de prévenance d'au moins [un mois] est respecté entre la notification et la prise de poste. Il est porté à [deux / trois] mois lorsque la mutation impose au Salarié de changer de domicile.

> *Note de rédaction : la loi ne fixe pas de délai de prévenance, mais les juges sanctionnent les mutations imposées dans un délai trop bref. Quelques jours ne suffisent pas lorsqu'un déménagement ou une réorganisation familiale est nécessaire. Vérifiez si la convention collective impose un délai minimal.*

ARTICLE 5 – ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITÉ

Lorsque la mutation rend nécessaire un changement de domicile, l'Employeur prend en charge, sur justificatifs :

- les frais de déménagement, dans la limite de [montant ou nombre de devis] ;
- [les frais de deux voyages de reconnaissance pour le Salarié et son conjoint / une indemnité d'installation de [montant] euros] ;
- [le logement provisoire pendant [nombre] semaines au plus, dans la limite de [montant] euros par nuit].

Lorsque la mutation n'entraîne pas de déménagement mais allonge le trajet entre le domicile et le lieu de travail de plus de [nombre] kilomètres, l'Employeur verse [une indemnité de trajet de [montant] euros par mois pendant [nombre] mois / prend en charge les frais de transport supplémentaires selon les règles de l'entreprise].

> *Note de rédaction : aucune prise en charge n'est imposée par la loi en dehors de la convention collective et de la participation obligatoire aux frais de transport public. Prévoir un accompagnement rend toutefois la mutation plus difficile à contester et favorise son acceptation.*

ARTICLE 6 – REFUS DU SALARIÉ

Le refus du Salarié de rejoindre son nouveau lieu de travail, alors que la mutation entre dans la zone prévue et respecte les articles 3 et 4, constitue un manquement à ses obligations contractuelles. Il peut justifier une sanction disciplinaire, y compris un licenciement, après la procédure prévue par le Code du travail.

Ce refus ne constitue pas, à lui seul, une faute grave. Il ne peut pas être sanctionné lorsque la mutation ne respecte pas les conditions du présent avenant ou porte une atteinte disproportionnée à la vie personnelle et familiale du Salarié.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Le Salarié titulaire d'un mandat de représentant du personnel ne peut se voir imposer une mutation, même en application de la présente clause. Toute mutation suppose son accord exprès. En cas de refus, l'Employeur ne peut le licencier qu'après autorisation de l'inspection du travail.

La présente clause ne concerne pas les déplacements professionnels ponctuels inhérents aux fonctions du Salarié, qui ne modifient pas son lieu de travail habituel.

Elle n'impose pas au Salarié de fixer son domicile en un lieu déterminé.

> *Option : mobilité temporaire. L'Employeur peut aussi affecter temporairement le Salarié, pour une durée de [trois] mois au plus, renouvelable une fois, sur un site de la zone prévue à l'article 2, avec un délai de prévenance de [quinze] jours. Les frais supplémentaires de transport, de repas et d'hébergement sont pris en charge selon la politique de frais de l'entreprise.*

Fait à [ville], le [date], en deux exemplaires originaux, dont un remis au Salarié.

Pour l'Employeur, [nom, prénom, fonction] [signature]

Le Salarié, [nom, prénom] [signature précédée de la mention « Lu et approuvé »]

ANNEXE – MODÈLE DE LETTRE DE MUTATION EN APPLICATION DE LA CLAUSE DE MOBILITÉ

[Dénomination de l'Employeur] [Adresse]

[Madame / Monsieur] [nom, prénom] [Adresse]

Lettre recommandée avec avis de réception / remise en main propre contre décharge

Objet : mutation en application de votre clause de mobilité

[Madame / Monsieur],

Comme nous l'avons évoqué lors de notre entretien du [date], nous vous informons de votre affectation à l'établissement de [ville et adresse], en application de la clause de mobilité prévue par l'avenant du [date] à votre contrat de travail.

Cette mutation est motivée par [motif précis lié à l'organisation de l'entreprise].

Vous prendrez vos fonctions sur ce site le [date], ce qui respecte le délai de prévenance de [durée] prévu par votre avenant. Vos fonctions, votre qualification, votre rémunération et votre durée du travail restent inchangées.

[Cette mutation nécessitant un changement de domicile, nous prendrons en charge les frais prévus à l'article 5 de l'avenant, sur présentation des justificatifs.]

Nous restons à votre disposition pour organiser au mieux votre prise de poste.

Veuillez agréer, [Madame / Monsieur], l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à [ville], le [date].

[nom, prénom, fonction] [signature]