

Clause de mobilité géographique

Le contrat de travail peut comporter une clause de mobilité géographique. Deux types de clauses sont envisageables : l'une portant sur le lieu de travail et l'autre prévoyant des déplacements.

■ Clause portant sur le lieu de travail

Pourquoi une clause de mobilité ?

Vérifier la clause sur le lieu de travail. - Si le contrat mentionne clairement et précisément que le salarié exécutera son travail exclusivement dans le lieu indiqué, l'employeur ne peut modifier ce lieu qu'avec l'accord explicite de ce salarié (cass. soc. 3 juin 2003, n° 01-43573, BC V n° 185).

En l'absence d'une telle clause, le changement du lieu de travail constitue une modification du contrat proprement dit (et non un simple changement de ses conditions d'exécution) toutes les fois que le salarié est affecté dans un « secteur géographique différent » de celui où il travaillait précédemment (cass. soc. 4 mai 1999, n° 97-40576, BC V n° 186) (sur la notion de « secteur géographique », voir p. 51).

Intérêt d'une clause de mobilité. - Pour éviter toute difficulté, l'employeur peut avoir intérêt à prévoir une clause de mobilité géographique au contrat toutes les fois qu'un changement du lieu de travail est envisageable au moment où il embauche un salarié (en raison de l'existence d'établissements multiples, d'un projet de déménagement de l'entreprise, des fonctions du salarié, etc.).

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence interdit au salarié, après la rupture du contrat, d'exercer certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur. Le contrat de travail peut également comporter une clause moins restrictive que la clause de non-concurrence. Il s'agit de la clause de respect de la clientèle ou de la clause de non-démarchage.

■ Des conditions de validité cumulatives

Quatre conditions. - Une clause de non-concurrence n'est licite que si :

- elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise;
- elle est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Ces conditions sont cumulatives (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 99-43334, BC V n° 239). Si une seule de ces conditions manque, la clause est donc nulle.

Enfin, en application du principe de la liberté du travail, la clause ne doit pas aboutir à interdire au salarié d'exercer une activité conforme à sa formation et à ses connaissances.

À NOTER Il ne faut pas confondre obligation de loyauté et clause de non-concurrence. Pendant toute la durée d'exécution du contrat de travail le salarié est tenu envers l'employeur d'une obligation de loyauté qui lui interdit notamment de se livrer à des actes concurrentiels.