

L'employeur peut-il imposer une clause de mobilité internationale ?

Réponse courte

L'employeur peut insérer une **clause de mobilité internationale** dans le contrat de travail, à condition qu'elle soit rédigée de façon **précise et non équivoque**, qu'elle définisse l'étendue géographique et les modalités de préavis, conformément aux articles L.121-1 à L.121-7 du Code du travail. La clause doit être justifiée par la nature de la fonction ou un intérêt légitime de l'entreprise, et l'**accord exprès du salarié** est requis via le contrat ou un avenant signé.

L'employeur ne peut pas imposer un pouvoir discrétionnaire illimité et doit respecter les droits fondamentaux du salarié, l'**égalité de traitement** et la protection de la santé et de la sécurité. En cas de non-respect, la clause peut être déclarée **nulle** et l'employeur s'expose à un risque de contentieux devant le tribunal du travail.

Définition

La clause de mobilité internationale est une stipulation contractuelle par laquelle un salarié accepte la possibilité d'être affecté par l'employeur à un poste situé dans un ou plusieurs pays étrangers. Elle implique une modification potentielle du **lieu d'exécution** du travail, sous réserve du respect des droits fondamentaux du salarié.

Questions fréquentes

Faut-il prévoir un préavis pour activer la clause ?

Il est recommandé de prévoir un délai raisonnable de prévenance dans la clause pour permettre au salarié d'organiser son départ (logement, scolarisation des enfants, conjoint). Un délai trop court ou nul peut caractériser un abus de droit de l'employeur.

L'activation de la clause peut-elle modifier la rémunération ?

L'activation ne peut modifier substantiellement la rémunération sans nouvel accord du salarié (article L.121-7). L'employeur doit prendre en charge les surcoûts liés à la mobilité (logement, déplacements, primes éventuelles) sans diminuer le salaire de base.

L'employeur peut-il imposer une clause de mobilité internationale ?

L'employeur peut imposer une clause de mobilité internationale uniquement si elle est expressément prévue dans le contrat de travail initial, signée par le salarié, suffisamment précise sur le périmètre géographique et activée de bonne foi conformément à l'article L.121-4 du Code du travail.

Le salarié peut-il refuser une mobilité prévue contractuellement ?

Le salarié peut refuser uniquement si la mobilité a un caractère abusif, est mise en œuvre de mauvaise foi ou si elle modifie substantiellement le contrat hors du périmètre prévu. Un refus injustifié peut justifier un licenciement, mais l'analyse est strictement encadrée.

Quels critères de validité pour une clause de mobilité ?

La clause doit être écrite, signée, et préciser le périmètre géographique (pays, zone, distance maximale), les fonctions exercées et les conditions de mise en œuvre. Une clause générique de type "où que ce soit" est insuffisante et risque la nullité.

Une clause de mobilité doit-elle être proportionnée ?

Oui, la clause doit être proportionnée à la fonction du salarié et aux besoins légitimes de l'entreprise. Une clause disproportionnée (mobilité mondiale pour un poste local sans nécessité) peut être annulée par le juge pour atteinte injustifiée à la vie privée.

Conditions d'exercice

La validité de la clause de mobilité internationale est soumise à des conditions strictes.

Condition	Détail
Rédaction précise	Claire, non équivoque, avec étendue géographique définie
Justification	Par la nature de la fonction ou l'intérêt légitime de l'entreprise
Accord exprès	Contrat initial ou avenant signé par les deux parties
Pas de pouvoir illimité	La clause ne peut conférer un pouvoir discrétionnaire illimité
Droits fondamentaux	Respect de la vie privée, vie familiale, dignité du salarié
Égalité de traitement	Non-discrimination (art. L.125-1 et L.251-1)

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la clause impose à l'employeur de respecter plusieurs obligations.

Obligation	Détail
Information préalable	Délai raisonnable permettant au salarié de s'organiser
Situation personnelle	Prise en compte de la santé, scolarité des enfants, obligations familiales
Prise en charge	Frais liés au déplacement ou à l'expatriation
Consultation	Délégation du personnel en cas de modification substantielle (art. L.312-3)
Formalisation	Écrit pour chaque affectation internationale
Traçabilité	Documentation de tous les échanges et décisions

Pratiques et recommandations

Limiter la portée géographique de la clause à des pays ou zones déterminés et prévoir des modalités de préavis adaptées garantit la proportionnalité. **Évaluer** la compatibilité de la mobilité avec la situation personnelle du salarié et rechercher un accord amiable prévient les litiges. **Formaliser** chaque affectation par écrit en précisant durée, conditions de retour, prise en charge des frais et garanties offertes est indispensable. **Consulter** le salarié et la

délégation du personnel permet de prévenir les contestations. **Documenter** l'ensemble du processus et assurer l'égalité de traitement à chaque étape sécurise la conformité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-1 à L.121-7 du Code du travail	Définition et modification du contrat, conditions de validité
Art. L.125-1 du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. L.223-1 et suivants du Code du travail	Protection de la santé et de la sécurité
Art. L.312-3 du Code du travail	Désignation des salariés chargés de la prévention
Jurisprudence de la Cour supérieure de justice	Interprétation stricte des clauses limitant la liberté du salarié

La clause de mobilité internationale doit toujours être justifiée par les besoins réels de l'entreprise et proportionnée à la situation du salarié. Une rédaction imprécise ou une application abusive expose l'employeur à la nullité de la clause et à un contentieux devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.