

Quels sont les droits du salarié en cas de mobilité imposée entraînant un allongement du temps de trajet ?

Réponse courte

En cas de mobilité imposée entraînant un **allongement significatif** du temps de trajet, le salarié a le droit de refuser la modification si elle n'est pas prévue par une **clause de mobilité** précise dans son contrat. Sans cette clause, l'**accord écrit** du salarié est nécessaire pour toute modification substantielle du lieu de travail conformément à l'article [L.121-7](#).

Si une clause de mobilité existe, l'employeur doit respecter les principes de **bonne foi** et de **proportionnalité**, informer le salarié par écrit et tenir compte de l'impact sur ses conditions de travail. En cas d'allongement excessif ou de difficultés particulières, le salarié peut saisir le **tribunal du travail**.

Le salarié bénéficie également de la protection contre le **licenciement abusif** en cas de refus légitime d'une mobilité entraînant un allongement excessif du temps de trajet.

Définition

La **mobilité imposée** désigne la modification unilatérale par l'employeur du lieu habituel de travail du salarié, entraînant un changement significatif de la distance ou du temps de trajet domicile-travail. Cette situation se distingue d'une mobilité volontaire ou négociée, et suppose que le salarié n'a pas consenti expressément à la nouvelle **affectation géographique**.

Conditions d'exercice

Condition	Description
Clause de mobilité	Doit être précise et acceptée dans le contrat
Sans clause	Accord exprès du salarié obligatoire
Bonne foi	L'employeur doit agir de manière loyale
Proportionnalité	Allongement raisonnable et justifié
Refus légitime	Ne constitue pas une faute

Modalités pratiques

Situation	Droits et recours
Avec clause de mobilité	Information écrite, respect de la bonne foi et proportionnalité
Sans clause	Accord écrit obligatoire avant toute modification
Allongement excessif	Saisine du tribunal du travail possible
Refus légitime	Protection contre le licenciement abusif
Mesures compensatoires	Prise en charge des frais, adaptation des horaires

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'insérer dans les contrats de travail des **clauses de mobilité** rédigées de manière claire, précise et limitée quant à leur portée géographique. Avant toute décision de mobilité imposée, l'employeur doit évaluer l'**impact sur le temps de trajet** et consulter le salarié.

Il convient de privilégier la recherche d'un **accord amiable** et d'envisager des **mesures compensatoires** (prise en charge des frais de transport, adaptation des horaires, télétravail partiel). Toute modification doit être **documentée par écrit**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.121-4</u>	Mentions obligatoires du contrat de travail
Article <u>L.121-7</u>	Modification en défaveur d'une clause essentielle du contrat
Article <u>L.124-11</u>	Licenciement abusif
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination

Avant toute mobilité imposée, il est impératif d'évaluer objectivement le caractère raisonnable de l'allongement du temps de trajet et de privilégier la **concertation**.

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.