

## **Evolution jurisprudentielle importante : la nullité de la clause de mobilité intragroupe (Cass. Soc., 23 septembre 2009)**

**Les évolutions jurisprudentielles en matière de clause de mobilité se poursuivent. L'intérêt de la récente décision de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation tient à son champ d'application : le groupe, notion floue et fluctuante en droit du travail. Et il y apparaît que si le groupe a des obligations vis-à-vis des salariés de toutes les entreprises qui lui sont rattachées, et plus spécifiquement en termes de reclassement, ces mêmes salariés ne sauraient avoir d'obligation vis-à-vis de ce groupe, et ce quand bien même ils l'auraient expressément accepté en acceptant une mobilité intragroupe...**

### **1. L'affaire :**

Un salarié signe, lors d'une promotion, un avenant à son contrat de travail par lequel il accepte une clause de mobilité stipulant qu'il pourrait être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société du groupe, et que la mise en œuvre de ladite clause donnerait lieu à rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil, son ancienneté étant conservée. Le salarié refuse une mutation, accompagnée d'avantages financiers tant en termes de salaire qu'en termes d'aides au logement. Son employeur procède en conséquence à son licenciement pour non respect de la clause de mobilité.

### **2. La motivation de la décision :**

Si le salarié contestait l'applicabilité de la clause eu égard à son caractère approximatif en termes de périmètre géographique, ce n'est pas sur ce terrain que s'est placée la Cour de Cassation. Elle pose en effet le principe selon lequel « un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur » et ce sur la base

de l'article 1222-1 du code du travail lequel stipule : « le contrat de travail est exécuté de bonne foi. » La justification de la Cour de Cassation est donc pour le moins surprenante. Et d'autant plus dans le cas d'une promotion assortie d'une mobilité qui semble bien en être une contrepartie, au moins partielle.

Elle précise par ailleurs : « *la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par un contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale, est nulle.* »

### **3. Les conséquences pratiques :**

Les entreprises appartenant à un groupe et qui ont intégré ce type de clause, jusqu'alors licites dès lors que le périmètre géographique était précisément défini lors de la rédaction de la clause et qu'aucun abus de droit n'avait présidé à sa mise en œuvre, se trouvent donc aujourd'hui désarmées face à la nullité de la clause de mobilité intragroupe.

Nul moyen de la mettre en œuvre sous peine de se voir condamner pour absence de toute cause réelle et sérieuse au licenciement qui serait prononcé en conséquence du refus du salarié.

La motivation de la Cour de Cassation n'ouvre aucune issue possible, s'agissant d'un principe général et absolu entraînant purement et simplement la nullité de la clause.

On ne peut cependant qu'être très interrogatif dès lors qu'un salarié peut exiger sa mobilité intragroupe de manière à conserver un emploi au sein dudit groupe mais que le groupe ne peut exiger de lui cette même mobilité alors que le salarié y a consenti par avance.

Les groupes devront en conséquence trouver d'autres modes en vue d'assurer la mobilité de leur personnel. Si les détachements ou mises à disposition peuvent être des moyens accessibles en vue d'assurer, par le biais d'une clause de mobilité standard et conforme aux exigences jurisprudentielles, la présence physique du salarié au lieu souhaité, ces formules ne sauraient être satisfaisantes au regard des contraintes en termes de gestion financière et administrative du salarié. Les groupes devront donc négocier au cas par cas chaque mutation intragroupe, au moment où ils souhaitent la mettre en œuvre et non plus par avance.

Le seul cas dans lequel ces transferts sont donc autorisés – pour l'heure – sera celui relevant de l'article L.1224-1 du Code du travail, imposant au salarié le transfert de son contrat de travail en cas de modification juridique de l'employeur, notamment par voie de fusion ou d'acquisition.

Pour ce qui est des mobilités intragroupes internationales, qui imposent non seulement un changement d'employeur mais encore de législation applicable, il est évident qu'elles pourraient être mises en cause encore plus aisément du fait de ces deux modifications fondamentales de la relation contractuelle.



**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.