

DROIT SOCIAL : L'ACTUALITE DU MOIS EN UN CLIN D'OEIL



JANVIER 2025

1

FOCUS : CLAUSE DE MOBILITE



Le contrat de travail peut prévoir une **clause de mobilité**, par laquelle le salarié accepte, à l'avance, que son lieu de travail puisse **être modifié par l'employeur**.

Cependant, la clause de mobilité ne peut être valide que sous **certaines conditions**, notamment :

- sa zone géographique d'application doit être **précise** ;
- l'employeur ne doit pas avoir la **possibilité de l'étendre unilatéralement sa portée**.

Dans un **arrêt du 18 décembre 2024**, les juges ont estimé que n'était pas valide pour **défaut de précision de sa zone géographique**, la clause de mobilité qui prévoit une mobilité professionnelle et géographique sur **l'ensemble** du réseau d'exploitation de la société et de ses filiales, **même si le salarié sait pertinemment que le réseau d'exploitation correspond au quart sud-est de la France** (Cass. soc., 18 déc. 2024, n°23-13.531).





QUELQUES NOTIONS À CONNAÎTRE SUR LA CLAUSE DE MOBILITÉ

L'employeur se doit de respecter les conditions prévues par la **convention collective** et/ou le **règlement intérieur** pour l'application d'une clause de mobilité.

Côté salarié, celui-ci ne peut refuser une mutation en application de la clause de mobilité, sauf à s'exposer à un licenciement pour faute, voire faute grave.

Cependant, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse :

- ↪ si la clause de mobilité a été mis en œuvre de **mauvaise foi** ;
- ↪ si cette mise en œuvre porte une **atteinte disproportionnée au droit du salarié à une vie personnelle et familiale**.

Il est à noter que le salarié peut refuser la clause si son application a pour conséquence d'entraîner **une modification de son contrat de travail** (par exemple, une modification de sa rémunération).



2

LES DECISIONS DU MOIS

→ MINORATION D'UNE INDEMNITE CONVENTIONNELLE A RAISON DE L'AGE

Une indemnité conventionnelle de licenciement minorée d'un pourcentage croissant avec l'âge du salarié **ne constitue pas une discrimination à raison de l'âge** dès lors que le montant de l'indemnité conventionnelle **ne peut être inférieure à l'indemnité légale** et que cette minoration, qui ne vaut qu'à partir de 61 ans, poursuit un **objectif légitime** : inciter au départ les salariés ayant atteint l'âge de la retraite pour favoriser le partage du travail entre les générations et l'insertion des jeunes travailleurs.

Cass. soc., 8 janv. 2025, n°23-15.410

→ DELEGATION DE SIGNATURE ET LICENCIEMENT

La délégation de signature au profit d'une personne **non compétente au regard des dispositions légales et réglementaires** et intervenue **postérieurement à la notification de licenciement** prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 8 janv. 2025, n°23-12.462

→ RECLASSEMENT ET CRITERES DE DEPARTAGE DES POSTES DISPONIBLES

L'employeur, en cas de candidatures multiples sur un même poste, doit indiquer, dans la **liste des postes disponibles pour le reclassement mise à la disposition** des salariés menacés de licenciement économique, les **critères de départage** arrêtés afin de pouvoir identifier le salarié retenu, sur des bases objectives. A défaut de cette diligence, l'offre est **imprécise** et constitue un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc., 8 janv. 2025, n°22-24.724



3

LES INFOS A CONNAITRE

A NOTER



Revalorisation des barèmes 2025 des titres restaurant, avantages en nature et frais professionnels

La limite d'exonération de cotisations et contributions sociales et d'impôt sur le revenu de la part patronale passe :

- pour les titres restaurant à **7,26 € en 2025** ;
- les évaluations forfaitaires des avantages en nature nourriture et logement **sont relevées de 1,8 % en 2025.**

A SAVOIR



Aide exceptionnelle à l'apprentissage prolongée mais réduite

En 2025, l'aide exceptionnelle sera réduite : **5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés** et **2 000 € pour les entreprises de 250 salariés et plus.**

INFO DU MOIS



Les entreprises de 11 à 49 salariés ont l'obligation de mettre en place **un dispositif de partage de la valeur**, sous **l'une des trois formes suivantes** :

- la signature d'un accord de participation ou d'intéressement ;
- l'abondement d'un plan d'épargne salariale ;
- le versement de la prime de partage de la valeur.



POUR TOUTE QUESTION

Marie-Véronique Lumeau

Avocat au Barreau de Paris

mvlumeau@woogassociates.com

Tel : 01 44 69 25 50

