



CALENDRIER DE L'AVENT

Droit social



15



Marie-Véronique Lumeau
mvlumeau@woogassocies.com
Tel : 01 44 69 25 50



JOUR N°15 - CLAUSE DE MOBILITÉ : QUAND "BOUGER" RIME AVEC CASSE-TÊTE



Un délégué commercial itinérant pour l'entreprise a signé un contrat prévoyant une **clause de mobilité** stipulant qu'il s'engageait à accepter toute mutation **dans un autre établissement ou filiale en France métropolitaine**.

En 2015, l'employeur souhaite activer cette clause pour le muter dans un autre établissement. Le salarié refuse et est licencié. Il saisit alors le Conseil de prud'hommes pour contester la validité de la clause et son licenciement.

Question du jour : *un salarié peut-il accepter par avance de travailler dans une autre société du groupe via une clause de mobilité ?*

Par un arrêt du **14 décembre 2022 (n°21-18.633)**, la Cour de cassation tranche : **non !**

- Une clause de mobilité qui **impose au salarié de travailler dans une autre société du groupe** est **nulle**, même si la mobilité envisagée ne change pas d'employeur dans la pratique.
- Principe essentiel : un salarié **ne peut pas accepter par avance un changement d'employeur**, même dans le cadre d'un groupe.

Moralité : une clause de mobilité, ça marche... mais uniquement pour des mutations **au sein de la société qui l'a signée**, et pas pour transférer le salarié vers une autre société du groupe.

Le + de l'avocat : avant d'écrire ou de faire signer des clauses de mobilité, gardez ces conseils sous le sapin :

- soyez précis : la clause doit désigner clairement l'entreprise concernée, pas un groupe entier ;
- vérifiez la faisabilité : la mobilité doit rester dans un périmètre géographique raisonnable et compatible avec le poste ;
- Attention aux abus : une clause trop large est nulle et non avenue, et pourrait transformer une mutation légitime en contentieux coûteux. Parlons-en !