



Clauses de mobilité : pas de changement d'employeur

publié le 14/10/2009, vu 2389 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Les clauses de mobilité font régulièrement l'objet d'un vaste débat, qui est réapparu avec les remous que France Telecom a connus ces derniers temps. Dans ce contexte, la Cour de cassation (Cass. soc. 3 septembre 2009, n° 07-44200) vient d'affirmer que la clause de mobilité, par laquelle le salarié lié par 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.

Dans cet arrêt, un salarié avait été licencié pour avoir refusé sa mutation dans une filiale du groupe Renault France Automobile, auquel sa société d'origine appartenait.

Son licenciement avait été jugé comme reposant sur une cause réelle et sérieuse par la Cour d'appel, ayant énoncé qu'un avenant à son contrat de travail contenait une clause de mobilité dans l'ensemble des filiales du groupe.

Pour la Cour d'appel, la mutation de ce salarié dans une autre filiale constituait par conséquent un simple changement des conditions de travail entrant dans le pouvoir de direction de l'employeur, que le salarié ne pouvait refuser sans méconnaître ses engagements contractuels.

En censurant cet arrêt, la Cour de cassation condamne donc les clauses de mobilité inter-groupe, fondant sa décision sur le principe qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur.

En effet, pour la Cour de cassation, il ne s'agit plus d'un cas de mobilité mais d'une modification du contrat de travail.

Les employeurs doivent donc être particulièrement prudents dans la rédaction de la clause de mobilité.

S'il est possible de prévoir la mobilité du salarié dans les établissements déjà existants d'une même société, il n'est en revanche pas possible que la mobilité s'accompagne d'un changement d'employeur.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com