clause de mobilité et risque de licenciement

Par **ilona**, le **29/06/2021** à **19:24**

Bonjour,

besoins de vos aides s'il vous plait

Olga est comptable dans l'entreprise Legrand depuis 10 ans. L'entreprise marche bien et un nouvel établissement a été ouvert il y a 1 mois à Marseille. M. Legrand a convoqué Olga et lui a demandé de prendre la tête du service comptable de l'établissement de Marseille. Mais Olga ne veut pas quitter Paris. M. Legrand lui rappelle qu'une clause de mobilité figure dans son contrat de travail et la menace de licenciement.

A quelle conditions une clause de mobilité est-elle valable ? Olga risque-t-elle d'être licenciée ?

Par **Isidore Beautrelet**, le **30/06/2021** à **07:24**

Bonjour

Il faut d'abord que vous nous exposiez un début de raisonnement.

Par **ilona**, le **01/07/2021** à **21:05**

Une clause de mobilité n'est valable que si elle respecte plusieurs conditions :

elle est définie géographiquement. La clause de mobilité doit déterminer un périmètre précis, que l'employeur ne pourra pas modifier sans l'accord du salarié. Une clause de mobilité peut être valable, même si elle couvre toute la France

elle respecte la convention collective applicable dans l'entreprise. Par exemple, si celle-ci prévoit que l'accord du salarié est indispensable pour modifier son lieu de travail, la clause de

mobilité sera inefficace ;

elle doit être mise en œuvre sans abus de la part de l'employeur. Le changement de lieu de travail doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise et ne doit pas nuire au salarié. Notamment, l'employeur doit tenir compte des difficultés financières ou familiales que le changement de lieu de travail pourrait engendrer ;

un délai de prévenance doit être respecté avant de la mettre en œuvre. La loi ne prévoyant rien, l'employeur doit se reporter à la convention collective. En cas de silence, il doit respecter un délai raisonnable ;

la clause de mobilité doit concerner uniquement le changement de lieu de travail du salarié. Elle ne peut pas avoir d'impacts sur d'autres éléments du contrat de travail, en particulier la rémunération.