



Clause de mobilité, quels sont nos droits?

Par **iconick**, le **13/02/2019** à **20:42**

Bonjour, rn rnVoici la situation : une employée modèle (ma copine) travail pour une société en tant que chargé de recrutement. Cette société est une entreprise avec un management à l'anglo-saxon et à la structure très similaire à un système pyramidal ; avec des filières où chaque directeur crée son entreprise avec son propre nom mais fait partie d'une société au-dessus d'elle. rnDepuis quelques mois la directrice a décidé de déménager ses locaux de Lyon vers Paris. On a demandé à ma copine s'il elle souhaitait aller sur Paris mais celle-ci a dit préféré rester sur Lyon. On lui a fait comprendre qu'elle pourrait alors continuer à faire les mêmes tâches sur Lyon tout en collaborant avec un des « franchisés » de la même société.rnPendant ces derniers mois l'entreprise a donc prévu le déménagement de ses locaux et une partie du personnel avec. Il y a 2 jours la directrice a informé ma copine qu'elle (la directrice) commencerait à travailler sur Paris dès le 4 Mars (dans 3 semaines) et qu'elle allait finalement fermer ses locaux de Lyon. Elle a proposé à ma copine de travailler avec le « franchisé » rester sur place, en expliquant qu'il faudra pour cela faire un PowerPoint, afin de montrer sa détermination. Elle a souligné qu'elle avait besoin de quelqu'un de solide et que ma copine avait déjà été malade 2 fois donc...rnElle lui a aussi fait répéter son vœu de rester sur Lyon avec une tournure de phrase du type « de toute façon tu ne veux pas aller sur Paris toi hein ? ». Répété plusieurs fois pour bien valider sa décision.rnIl faut savoir que dans son contrat il y a une clause de mobilité :rn« Toutefois, il est expressément entendu que le lieu de travail du (de la) salarié(e) pourra éventuellement faire l'objet de modifications en France en fonction de l'évolution de l'activité de la Société, sans que ces changements puissent être considérés comme une modification de son contrat de travail. »rnDepuis le début la directrice recherche une chargée de recrutement sur Paris pour remplacer ma copine. Aucun moment elle lui a dit qu'elle était contractuellement tenue de travailler sur Paris.rnrnQue pensez-vous de cette situation ? Est-ce que malgré cette clause il n'y a pas un délai ou une procédure légale pour signifier aux employés le déménagement ? Si ma copine refuse de déménager sera-t-elle licenciée pour faute grave ?rnMerci à tous ceux qui pourront apporter des

éclairages à cette situation.

Par **morobar**, le **14/02/2019** à **09:37**

Bonjour,
[citation]Que pensez- vous de cette situation ?[/citation]
Que le contrat de travail a été signé, et que la signature a un sens.
[citation]Est- ce que malgré cette clause il n'y a pas un délai ou une procédure légale pour signifier aux employés le déménagement [/citation]
Il existe des procédures d'information par exemple avec les instances sociales de l'entreprise (DP-CE-CSE...)
[citation] Aucun moment elle lui a dit qu'elle était contractuellement tenue de travailler sur Paris. [/citation] Il suffit de lire le contrat de travail.
Après on peut contester la validité de la disposition, mais pas son existence.
[citation] Si ma copine refuse de déménager sera t 'elle licenciée pour faute grave ? [/citation]
Un employeur n'est jamais obligé de licencier. Mais effectivement on n'est pas en présence d'un licenciement économique, mais d'un motif personnel, en l'espèce insubordination.
L'employeur cherche une solution de reclassement à laquelle madame n'est pas obligée d'adhérer.