Mobilité, clause de mobilité et la rémunération :

La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération.

Il n'est donc plus question de mettre en œuvre une clause de mobilité si pour quelque raison que ce soit, celle-ci entraîne une réduction de la rémunération.

L'employeur devra **démontrer les motivations**, pour affecter un salarié sur un autre lieu de travail si ce lieu de travail est nettement moins intéressant (évolution des postes, salaires...).

Sous couvert de mettre en œuvre une clause de mobilité, l'employeur ne peut toucher à **certains éléments du contrat de travail**, tels que les fonctions exercées ou encore la rémunération du salarié.

Modification du contrat de travail :

Il y a modification du contrat de travail lorsqu'un élément du contrat par nature essentiel ou qui a été jugé essentiel (exemple : la rémunération contractuelle, la durée du travail telle que mentionnée au contrat...), par le salarié et l'employeur, au moment de la conclusion du contrat, est affecté.

Concernant l'acceptation d'une modification ou le refus, ainsi que pour les modifications pour motif économique, contactez nous.

Mise à pied conservatoire ; (article, L. 122-41) :

En cas de faute grave, l'employeur a la possibilité de prononcer une mise à pied à effet immédiat. Le contrat de travail est suspendu et le salarié est privé de rémunération. L'employeur doit alors immédiatement engager une procédure de licenciement individuel pour faute.

A défaut de faute grave, la mise à pied pourra être annulée et le salarié sera en droit de prétendre à une indemnité correspondant au salaire perdu.