



## Licenciement pour refus de clause de mobilité

Par **MauriceP**, le 15/02/2015 à 11:11

Bonjour

Est ce qu'un employé peut licencier un salarié pour un refus de se soumettre à la clause de mobilité plus de deux mois après le refus?

Merci

Par **miyako**, le 15/02/2015 à 11:44

Bonjour,

sauf mentions particulières dans votre contrat, ou dans votre convention collective, vous devez vous soumettre à la clause de mobilité telle qu'elle figure dans votre contrat de travail. Dans le cas contraire, votre employeur peut prendre des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement faute grave.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **MauriceP**, le 15/02/2015 à 12:06

D'accord, il peut donc sanctionner sur un refus fait il y a plus de deux mois alors.

Par **P.M.**, le 15/02/2015 à 12:13

Bonjour,

Un refus de mutation même avec clause de mobilité au contrat de travail ne peut pas constituer en lui seul une faute grave, donc l'employeur peut seulement procéder au licenciement pour cause réelle et sérieuse sans que ce soit forcément disciplinaire, il faudrait donc savoir ce qui est indiqué dans la convocation à l'entretien préalable au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être

rappelée dans la convocation, s'il n'a pas encore eu lieu...

Par **pension**, le **15/02/2015** à **20:21**

Bonjour je me permet d'intervenir car je trouve inadmissible de muter un salarié ,père de famille ,il peut une autre personne ou embaucher un autre salarié dans la région ou il a besoin

Par **P.M.**, le **15/02/2015** à **20:49**

Nous ne sommes pas sur une tribune d'opinions mais sur un forum juridique donc, ce qui est important, c'est de savoir quels sont les droits du salarié...

Par **run26**, le **16/02/2015** à **09:24**

Bonjour,

Comme l'employeur en a eu connaissance depuis plus de deux mois, il semblerait que les faits soient prescrits. En effet, il n'est possible de sanctionner un salarié que pour des faits fautifs dont l'employeur en a eu connaissance depuis moins de deux mois à compté du déclenchement de la procédure de sanction.

Par **P.M.**, le **16/02/2015** à **09:33**

Bonjour,

Je répète que ce n'est pas forcément pour faute que l'employeur est contraint de licencier le salarié pour refus de mutation et nous n'avons de plus pas les détails des conditions de la mutation car le salarié a pu être interrogé à un moment donné pour en envisager une qui doive sde produire plus tardivement...

Par **run26**, le **16/02/2015** à **10:25**

Oui Mais quand bien même ce ne serait pas forcément pour faute, cela ne coûte rien de le signaler, il faut envisager toutes les hypothèses lorsque l'on n'a pas tous les détails

Par **P.M.**, le **16/02/2015** à **10:56**

Envisager toutes les hypothèses, c'est justement ne pas réduire la réponse à ce que le

licenciement ne puisse être que disciplinaire et parler de faits prescrits mais plutôt demander un complément d'informations...