



Les cas pratiques peuvent aussi faire référence à une clause qui a pour but de modifier un élément du contrat mais qui doit impérativement respecter certaines conditions légales pour être valide. **On en distingue principalement 3 :**

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

= clause par laquelle le salarié s'interdit, lors de son départ de l'entreprise, d'exercer certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur

Limitée dans le temps et dans l'espace

Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise

Elle oblige l'employeur à verser au salarié une contrepartie financière

LA CLAUSE DE MOBILITE

= clause grâce à laquelle l'employeur peut se réserver la possibilité de modifier le lieu de travail du salarié sans que ce dernier puisse s'y opposer

Précise quant au périmètre de mutation

Édictée dans l'intérêt de l'entreprise et mise en œuvre de manière loyale

Illicite si elle suppose un changement d'employeur (même si le salarié accepte)

LA CLAUSE D'EDUIT-FORMATION

= engagement de l'employeur à payer une formation en échange du consentement de son salarié qui accepte de rester au service de l'entreprise pendant un temps déterminé

Doit prévoir la date, la nature et la durée de la formation

Doit prévoir le coût réel pour l'employeur (si > aux dépenses fixées par la loi)

Doit prévoir le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié si ce dernier décide de quitter l'entreprise de manière précipitée

Il est également fondamental de savoir faire la **différence entre la modification du contrat de travail et la modification des conditions de travail** car cela détermine si le salarié est en droit, ou non, de refuser une proposition faite par son employeur :

- La modification du contrat de travail qui nécessite l'accord du salarié
- > **En cas de refus, le salarié ne commet pas de faute**
- La modification des conditions de travail que l'employeur peut imposer
- > **Le refus du salarié constitue une faute pouvant motiver son licenciement**