clause de mobilité

Par **jiraya59**, le **05/03/2009** à **17:50**

Bonjour,

Je bosse actuellement sur le droit social et j'ai une petite question à laquelle je ne ais pas répondre:

Le contrat de M.Dupont recruté en 1999 stipule " l'exécution de la prestation pourra se dérouler en fonction des nécessités de l'entreprise ailleurs qu'au lieu d'affectation".

Le directeur souhaite muter M.Dupont, le peut -il et pourquoi?

Là où j'ai un souci c'est sur le mot ailleurs qui pour moi n'est pas asssez précis du coup je ne suis pas sûr de la réponse...

Merci de votre aide

Par **jeeecy**, le **06/03/2009** à **09:53**

sur quels fondements juridiques hésites-tu?

Par **mythic_33**, le **19/03/2009** à **13:26**

Pour être valable doit :

=> être apparente dans le contrat de travail
=> doit être justifiée au regard du poste occupé et de l'activité de l'entreprise
=> doit être limitée géographiquement à la région dans laquelle la personne a habituellement son lieu de résidence
=> son utilisation ne doit pas être l'oeuvre d'une sanction déguisée

J'espère que ceci t'aidera à auditer ton contrat et solutionner ton cas pratique

Par **Camille**, le **20/03/2009** à **11:22**

Bonjour,
[quote="mythic_33":1lox87fm]
=> doit être limitée géographiquement à la région dans laquelle la personne a habituellement son lieu de résidence
[/quote:1lox87fm]
Pas tout à fait sûr. Ce serait même plutôt dans le cas où il n'y a pas de clause de mobilité. Un employeur peut quand même vous muter tant que ça n'implique pas un déménagement ou une augmentation significative du trajet travail à partir du domicile actuel.
En revanche, une clause de mobilité doit prévoir la ou les zones de mutation (même si elles ne font pas partie de la région du lieu de résidence habituelle). Donc, une clause "ailleurs" est insuffisante.
Mais, ça peut être "en Aquitaine ou en Alsace ou au Sénégal" même si on habite à Dunkerque.

Par **mythic_33**, le **27/03/2009** à **16:24**

Tout à fait d'accord :

=> La clause de mobilité peut permettre à l'employeur d'affecter son salarié à une zone géographique différente de celle précisée dans le contrat de travail. Toutefois depuis un arrêt de 2006, l'employeur doit préciser la zone géographique limitée dans laquelle il peut affecter son salarié. S'il ne le fait pas, alors la clause ne fait pas effet et la mobilisation s'analyse comme une modification du contrat de travail.

Par **Camille**, le **28/03/2009** à **14:10**

Bonjour,
Avec toutefois un bémol à ce que j'ai écrit sur l'interprétation qu'on doit donner à "[b:z3df5w6v][u:z3df5w6v]la[/u:z3df5w6v][/b:z3df5w6v] zone géographique" et à "limitée".
Je suppose que ne serait pas valable une clause du genre
[quote="Clause bidon":z3df5w6v]
La zone géographique de mutation est strictement limitée à :
- L'Amérique du Nord ;
- L'Amérique centrale et du Sud ;
- L'Europe du Nord et du Sud, France et Navarre incluses ;
- L'Asie centrale et l'Extrême Orient ;
- L'Afrique du Nord, équatoriale et du Sud ;
- L'Océanie sauf Tahiti et Bora-Bora.
[/quote:z3df5w6v]
:roll:

Image not found or type unknown

Par **nicomando**, le **29/03/2009** à **12:01**

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Sans parler forcément de la validité de la clause qui est la question subsidiaire. Il faut plus se pencher sur le pouvoir de direction de l'employeur.

Une clause de mobilité rentre elle dans le pouvoir de direction de l'employeur ? Si oui l'employé ne pourra pas refuser. Si c'est non l'employé peut la refuser.
Il faut se pencher sur la jurisprudence concernant cette question

Par **mythic_33**, le **30/03/2009** à **09:27**

En réalité, la clause de mobilité s'analyse comme étant le consentement libre et éclairé donné préalablement à la modification du contrat de travail.
L'arrêt de 2006 ne vient que l'éclaircir en rappelant la règle concernant l'objet du contrat :
=> déterminé ou déterminable
Le juge a toutefois durci la règle en matière de contrat de travail.

Par **alasoop**, le **30/03/2009** à **23:37**

salut à tous,
la jurisprudence considère la clause de mobilité comme une prérogative de l'employeur tirée de son pouvoir de direction et donc, elle ne constitue qu'un changement des conditions de travail.

Cependant, la validité de la clause de mobilité dépend d'une somme de conditions.
Ainsi, elle doit être justifiée - par l'intérêt de l'entreprise - et proportionnée - au but recherché – L.120-2CT

De l'intérêt de l'entreprise :
La jurisprudence a relevé que l'intérêt de l'entreprise pouvait être d'ordre économique comme organisationnel ou encore relever d'une technique de gestion de personnel – turn-over -

Proportionnée au but recherché :
La mise en œuvre de la clause de mobilité doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et être proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé au salarié.
Elle doit également permettre au salarié, en fonction de sa situation personnelle, un délai raisonnable pour s'organiser.
Elle doit encore, conformément au principe de bonne foi contractuelle tiré de l'art-L.120-2CT, rechercher des solutions alternatives au déplacement du salarié dans une situation familiale particulière.

Ainsi, la jurisprudence a pu relever « la mise en œuvre d'une clause de mobilité qui remet en cause les libertés fondamentales que sont le libre choix du domicile et le droit à une vie de famille normale doit satisfaire aux conditions de l'art- L.120-2CT. »

A ce principe, une mutation de Paris vers Marseille semble dépasser une zone géographique de travail - bassin d'emploi- L.120-2CT. et par son caractère excessif porte une atteinte aux

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

libertés fondamentales que sont le libre choix du domicile et le droit à une vie familiale.

Ainsi, elle ne constitue plus un simple changement des conditions de travail mais une modification du contrat de travail cette condition ouvre le droit de refuser la mutation sans que son refus soit visé comme une faute personnelle. – indemnités de licenciement et solde de tout compte-

Dans ce cas, son employeur aura le choix de le garder aux conditions antérieures ou encore de le licencier pour motif économique. – doublement des indemnités de licenciement et priorité de réembauchage si demande -
Si son employeur manque et le licencie pour faute grave - Cass. Soc. 23 févr.2005 Leviel - alors le salarié pourra demander au juge de requalifier le licenciement sans cause réelle et sérieuse assorti de dommages et intérêts.
Mais encore, la situation familiale du salarié peut imposer à l'employeur d'envisager des alternatives à sa mutation à peine d'entraîner là encore une modification du contrat de travail lui ouvrant les mêmes droits qu'un excès de la limitation du bassin d'emploi définie par les juges du fond. (l'employeur prend le risque d'imposer une mutation à un salarié dans un secteur qui constitue en réalité et sans qu'il le sache une modification du contrat de travail, offrant le refus au salarié…aîe pour l'employeur qui prend un LSCRS...06 mois de salaire...)

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés