

Clause de mobilité

Par un_étudiant, le 17/10/2005 à 17:49

Bonjour tout le monde !

Voilà, un ami a un soucis, donc ça va faire un petit cas pratique pour tous les juristes en droit du travail... 8)

Je suis donc dans une SSII (+ d'infos sur ce lien : <http://www.dicodunet.com/definitions/e-...e/ssii.htm>), le siege de la boite se trouve a Versailles, et où mon contrat a été signé. Comme toutes SSII, elle me trouve des projets chez des clients.

Fin aout, ma boite m'impose d'aller chez un client a Toulouse (je ne voulais pas y aller, mais on m'a dit clairement que je devait y aller ou bien, je devais demissionner). J'y suis donc allé, en m'indiquant qu'une fois le projet fini, je retournerais a versailles. le patron me donnant sa parole. Le travail que l'on me demandait etait pour moi pas vraiment dans mes capacités techniques, mais pour mon employeur si. Je suis donc quand meme allé à Toulouse pour le projet. Mon employeur m'a indiqué également que si un projet été trouvé sur versailles, il me liberait du projet a toulouse. Au bout d'un mois, j'ai été en arret maladie pour 2 semaines, car j'avais des soucis personnel, et le fait d'avoir été obligé d'aller a toulouse me pesait et j'ai donc été arrete pour crise d'angoisse et depression. J'ai averti mon employeur le vendredi 14 octobre que mon arret ete terminé. De ce fait, j'ai reçu un AR le samedi (1 jour apres) m'informant que je devait etre present à toulouse le lundi 17 Octobre. Ce jour la on m'annonce que je suis affecté en interne a l'agence de Toulouse pour une durée indeterminée, et mon employeur refuse de me trouver des projets a versailles et ailleurs. De ce fait, je ne recoit plus de frais de déplacement . En outre, pendant le mois de septembre ou j'etais a toulouse, je percevais 1700 euros pour couvrir mes frais de logement, et de transport. Dorénavant, ma société ne me donne plus c'est frais.

Dans mon contrat j'ai en effet une clause de mobilité en france. Mon désir n'a jamais été d'aller sur Toulouse, et je l'ai dis plusieurs fois. Je trouve personnellement abusif que l'on ne me demande pas mon avis pour ce changement de poste, et que l'on ne m'en informe pas au préalable . J'ai été mis devant le fait accompli. Il est de plus impossible de trouver un appartement en si peu de temps.

Ma société refuse surtout de me chercher des projets ce qui est quand meme le role d'une SSII. Je me retrouve donc muter de force.

Etant aussi en intercontrat depuis 7 mois, je reste persuader que ma société cherche a me faire demissionner, vu ce qui vient de se passer dernièrement . Et cherche par tous les moyens a ce que je demissionne. Harcelement moral ??


[i:1az92olm]je te cache pas que c'est vraiment super urgent pour moi de savoir ce que je dois faire. les attaquer ou pas en justice:harcelement morale ? il cherche a me faire demissionner je pense ? clause de mobilite abusive ?[i:1az92olm]

voilà voilà... personnellement, je pense que la clause de mobilité fait qu'il doit accepter de partir à Toulouse, mais sous certaines conditions, qui ici ne sont pas remplies : couverture des frais de logement et transport (comme c'était le cas lors de la mutation "exceptionnelle"), et surtout un délai (de réflexion, ou au moins d'organisation) avant d'être affecté là-bas...

J'ai jeté un œil dans le code, l'article 122-4, note de jurisprudence 22 et surtout 22 bis me semblent intéressantes... pour la jurisprudence :

- l'employeur ne peut imposer à un salarié dans une situation familiale critique un déplacement immédiat dans un poste qui pouvait être pourvu par d'autres salariés
- l'employeur doit assurer au salarié les moyens de se rendre sur son nouveau lieu de travail
- délai contractuel de réflexion de 8 jours, et délai de prévenance

:?

et vous, qu'en pensez-vous ? merci, je rappelle que c'est TRES urgent ! 

Par Yann, le 17/10/2005 à 22:04

Toute mutation survenue en raison d'une clause de mobilité n'est pas une modification du contrat de travail. Dès lors la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié commet une insubordination en refusant de s'y soumettre.

Toutefois la jurisprudence de la cour de cassation considère que si ça engendre une modification du contrat de travail comme une modification de la rémunération, aussi minime soit-elle, le salarié est en droit de refuser.

Son employeur lui ayant imposé une telle modification a manqué à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi (obligation de loyauté).

Dès lors est envisageable une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, laquelle aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les juges du fond estiment que les griefs formés à l'encontre de l'employeur sont fondés : à savoir qu'un manquement à ses obligations contractuelles est caractérisé et que celui-ci rend impossible le maintien de la relation contractuelle. Dans le cas contraire elle aura les effets d'une démission conformément à la JP sociale.

L'inconvénient de cette rupture est que le salarié est dans une situation inconfortable (pas d'indemnité chômage en principe, pas d'indemnité de rupture) jusqu'à la décision des prud'hommes qui peut survenir un an après.

Il est préférable de saisir le conseil d'une demande de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur dans les mêmes conditions que précédemment, la résiliation judiciaire si elle est acceptée par le tribunal produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans le cas contraire la demande sera rejetée donc le contrat ne sera pas rompu. Le salarié ne prend aucun risque. Néanmoins il est nécessaire que la relation de travail perdure jusqu'à la décision du conseil.

Un autre point mérite de s'y attarder. La mise en œuvre d'une clause de mobilité ne doit pas constituer un abus de droit. Dès elle ne doit viser qu'à servir les intérêts de l'entreprise. Point qui ne semble pas discuté en l'espèce. De plus cette mise en œuvre ne doit pas constituer une légèreté blâmable de l'employeur.

Les juges du fond procèdent à une appréciation in concreto. S'attachant à la situation particulière du salarié, notamment sa vie familiale son ancienneté, les circonstances, etc...

Un argument pourrait être tiré de cela pour obtenir des dommages et intérêts supplémentaires

réparant un prjudice distinct de celui de la modification unilatérale du contrat par l'employeur.
ou une demande incidente devant le conseil de prud'homme.

Par **un_etudiant**, le **17/10/2005** à **22:21**

:wink:

c'est sympa yann, mais toute cette jurisprudence je l'ai dans le code Image not found or type unknown

les faits sont là : ok, il a une clause de mobilité, mais pour une "mission exceptionnelle" ils lui versent une "prime" de 1700 euros, alors que là ils l'envoient du jour au lendemain à Toulouse pour une durée indéterminée, sans qu'il puisse dire quoi que ce soit, et surtout sans prime pour compenser (logement, transports...)

là il va faire sa semaine à Toulouse car il a payé l'hotel et le billet d'avion pour rentrer sur Paris le week end prochain, mais lundi il ira sûrement se présenter à son boulot à Versailles, en ayant d'ici là envoyer un courrier pour dire qu'il refusait de partir comme ca pour une durée indéterminée et sans compensation financière à Toulouse

il peut espérer un arrangement à l'amiable ? s'il a des indemnités, ca le dérange pas de quitter la boîte

dans le cas contraire, il peut saisir les prud'hommes, oui, mais d'ici là, il fait quoi ? lundi, il va où ?

très concrètement il est perdu ! (et je le suis un peu aussi !)