

clauses de mobilité

Par **tattoum**, le **13/11/2009** à **12:17**

Bonjour, j'ai une dissertation à faire sur le sujet suivant : L'encadrement des clauses de mobilité.

Pour l'instant je n'ai que quelques idées et une vague ébauche de plan à vous proposer ;

Les idées : Parler du principe des clauses de mobilité, leur présence dans le contrat, que parfois il y a une mobilité obligatoire pour le salarié et ce même en absence de toute clause de mobilité, que parfois même s'il ya une clause de mobilité le salarié peut en détourner son application si il a une situation familiale particulière, que le partage du temps de travail d'un salarié entre 2 entreprise n'entre pas dans le champ d'application de la clause de mobilité, montrer que depuis peu la jurisprudence de la chambre sociale tend à encadrer de plus en plus le contenu des clauses de mobilité prévues dans le contrat de travail car elle considère qu'à l'origine une clause de mobilité restreint d'une certaine manière les droits des salariés

I) L'encadrement relatif des clauses de mobilité

A- L'absence de définition précise de la zone géographique

B- Une possibilité de mobilité en l'absence de clause

II) L'encadrement absolu prôné par une jurisprudence récente

A- L'apparition de nouveaux critères pour l'encadrement

B- La limitation du pouvoir directionnel de l'employeur

Voilà j'aurais souhaité avoir votre avis rapidement sur le sujet, car je dois la rendre lundi matin!

Cordialement, et merci d'avance, je prends tout à fait la critique, et si vous avez d'autres pistes à ce sujet je prends aussi!

Par **Lorella**, le **15/11/2009** à **09:53**

Bonjour

Je pense à :

les conséquences du refus du salarié

Par **rolka**, le **16/11/2009** à **17:50**

Salut tattum! Dis moi, tu ne serais pas en licence 3 de droit à Caen avec Melle Cantois aux horaires normaux du mardi de 8h à 9h30 par hasard? Parce que curieusement j'ai exactement la même disserte que toi à faire et au même moment, et moi aussi je cherche un

plan Image not found or type unknown

Par **rolka**, le **16/11/2009** à **22:58**

Et l'as-tu rendue cette dissertation?

Par **asus180**, le **18/11/2009** à **16:38**

j'essaierai d'aborder

la comparaison entre le droit du salarié à une vie privée et familiale, et la sauvegarde de l'intérêt de l'entreprise : sont-ils en concurrence ? lequel est le plus fondamental ?

à quelles conditions peut-on refuser ?

j'ai deux références : cassation sociale du 14 10 2008 et du 13 01 2009

- mutation nécessaire à l'entreprise
- obligation de l'employeur d'étudier toutes les autres possibilités en cas de refus du salarié
- délai de prévenance
- interdiction d'imposer un déménagement (dans le privé)