

Mise en oeuvre d'une clause de mobilité

Par Liiiiiiiiiiii, le 17/12/2019 à 21:20

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 17 janvier 2002 par la société Téléperformance France (Téléperformance), entreprise de télémarketing, suivant contrat à durée indéterminée en qualité de chargée de relations clientèle, puis employée à partir de juillet 2004, suivant avenant à son contrat de travail, en qualité de responsable d'équipe en étant affectée à Saint-Denis (93) chez un client, la société Panasonic ; que celle-ci ayant mis fin à compter du 1er juin 2007 à son contrat avec Téléperformance, cette dernière a informé la salariée le 4 juin 2007 qu'à compter du 5 juin 2007 elle exécuterait sa prestation de travail sur le nouveau centre de Téléperformance situé depuis septembre 2005 à Guyancourt (78) ; que Mme X... ayant refusé cette affectation, elle a été licenciée le 24 juillet 2007 au motif de son refus d'une affectation conforme à la clause de mobilité inscrite à son contrat de travail ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à ce que le licenciement soit jugé abusif et à ce que certaines sommes lui soient allouées en conséquence ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que le contrat de travail prévoit expressément outre une clause de mobilité, la zone géographique à l'intérieur de laquelle elle s'exercera à savoir la région parisienne, que Guyancourt se trouve manifestement dans cette région, que Téléperformance a convoqué Mme X... à un entretien fixé au 23 mai 2007 « dans le cadre de l'arrêt de l'opération sur laquelle vous êtes affectée » et que suivant courrier du 4 juin 2007 remis en main propre et signé par l'intéressée, il lui était indiqué que l'exercice de ses fonctions s'effectuerait sur le site de Guyancourt à compter du 5 juin 2007, que la salariée ayant refusé une affectation conforme aux clauses de son contrat de travail, constituant un simple changement des conditions de travail et non une modification d'un élément essentiel de son contrat, son licenciement prononcé régulièrement pour cause réelle et sérieuse est fondé ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que Téléperformance avait indiqué à la salariée le 4 juin 2007 qu'elle était affectée à Guyancourt à compter du lendemain, ce qui traduisait de la part de l'employeur, comme le soutenait Mme X..., un défaut de respect d'un délai de prévenance et l'absence de bonne foi dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 août 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant « la cour d'appel de Paris, autrement composée »

QUESTIONS :

- 1) Exposez les faits et la procédure antérieure
- 2) Précisez le problème juridique

- 3) Formulez l'argument justifiant la solution de la cour d'appel
- 4) Présentez les motifs et la décision de la Cour de cassation
- 5) Indiquez à quelle conditions la mise en œuvre de la clause de mobilité aurait été légale
- 6) Expliquez le passage entre guillemets

Par **MorganM**, le 17/12/2019 à 23:32

Bonjour,

Vous attendez que l'on fasse l'exercice à votre place ?

Par **Isidore Beautrelet**, le 18/12/2019 à 08:40

BONJOUR

Attendu que, selon le sujet attaqué, Mme L... a posté le 17/12/2019 21h20, une demande d'aide sans aucune forme de politesse ni démonstration d'un travail préalable.

Attendu que pour débouter l'auteur de sa demande, l'intervenant MorganM par un message du 17/12/2019 23h32, a relevé que l'objet du forum n'était pas de faire le travail à la place de l'auteur.

Attendu qu'il ressort effectivement de l'article 7 de la charte :

[quote]

Nous ne sommes en aucun là pour faire le travail à votre place ! Dès lors, nous ne répondrons à vos questions que si vous démontrez que vous avez un minimum travaillé. Pour cela **nous exigeons au minimum un plan détaillé et une problématique, ou à défaut un début de raisonnement**

avant d'envisager de vous conseiller. Vous mâcher complètement le travail ne serait pas un service à vous rendre de toute façon.

[/quote]

En outre, l'article 1 dispose

[quote]

Veillez à respecter quelques règles de bienséance afin de préserver une ambiance conviviale sur ce forum:

-La politesse est toujours de mise dans toutes les discussions de ce forum. (Commencer son

message par bonjour et le terminer par merci, ça ne mange pas de pain)

[/quote]

Qu'en l'espèce, aucune de ces dispositions n'a été respecté par l'auteur.

PAR CES MOTIFS :

- DÉBOUTE l'auteur de sa demande.
- DÉPLACE le sujet dans la section "Trou noir"
- INFORME l'auteur que son sujet sera clôturé s'il ne poste pas un message plus conforme avant le Vendredi 20/12/2019

Ainsi fait et jugé le 18/12/2019 par l'administrateur Isidore Beautrelet

Par **Lorella**, le **18/12/2019** à **11:32**

On n'est pas chez Uber EAT ici

Par **Isidore Beautrelet**, le **18/12/2019** à **11:40**

Ah mince !
Moi qui espérait obtenir cinq étoiles pour ma réponse

Par **MorganM**, le **18/12/2019** à **11:41**

Je te donne les 5 étoiles sans problème !

Par **LouisDD**, le **18/12/2019** à **11:58**

Salut

Un peu déçu que tu n'aies pas mis uniquement des majuscules comme à l'ancienne mais c'était parfait !?

Aller au boulot !

Par **Isidore Beautrelet**, le 18/12/2019 à 12:14

[quote]

Je te donne les 5 étoiles sans problème ![/quote]

Merci !

[quote]

Un peu déçu que tu n'aies pas mis uniquement des majuscules comme à l'ancienne[/quote]

Je comprends ta frustration mais si j'avais fait cela, j'aurais commis un impardonnable vice de forme.

L'auteur aurait en effet pu faire un recours et fonder son moyen sur l'alinéa 6 de l'article 1

[quote]

- Ne pas écrire entièrement en majuscules car sur un forum cela s'interprète comme de la colère, des cris.

[/quote]