mutaion sans clause de mobilité

Par **fée clochette**, le **20/04/2009** à **17:02**

Bonjour à tous!

petite question pratique et très concrette

Je travail pour un organisme de formation, le droit social n'est pas mon domaine de prédilection masi j'y suis cependant aujourd'hui confronté.

l'organisme de formation en question dispose d'un siège à Metz , et d'une dixaine d'agence en France. Une des agences , à Angers, a besoin d'un nouveau formateur. mon patron souhaite muter un des formateurs dasn cette agence.

Cependant il n'y a dans les contrats des formateurs, aucune clause de mobilité. Leur travail est pourtant basé sur la mobilité! en effet ce sont les formateur qui se déplacent dans les sociétés cliente pour dispenser leur formation.

Bon alors ma question est : si ce salarié refuse la mutation , alors qu'a mon avis le fait d'être mobile est une de ces conditions de travail, peut on le licencer pour faute même sans clause de mobilité? ou faudra t'il impérativemetn invoquer le motif économique?

J'ai trouvé un arrêt de la cours de cassation qui va dans ce sens mais la situation concerne un chauffeur routier (autant dire que là , la mobilité est l'objet même du contrat.. ce qui n'est pas tout à fait le cas pour nos formateurs)
Cour d'appel d'Angers
chambre sociale
Audience publique du mardi 6 janvier 2009

Merci d'avance
N° de RG: 07/01275

Par **fée clochette**, le **21/04/2009** à **09:22**

personne? pas même une petite idée?

Par **Camille**, le **21/04/2009** à **15:38**

Bonjour,
Si, si... Mais faut nous laisser le temps d'arriver, c'est qu'on vient de loin, nous... :))

Image not found or type unknown

Pas de clause de mobilité claire (sans mention des secteurs géographiques envisagés), ce serait Metz - Nancy, j'aurais un petit doute, mais alors Metz - Angers ou Soufflelweyersheim - Saint Jean de Luz, c'est non pour faute.
Les seules mutations admises seraient celles qui ne modifient pas sensiblement les temps de trajet à partir du domicile, lui-même restant inchangé.
Si vous bossez au 25 rue du Chat qui pêche et qu'on vous mute au 37 bis, vous ne pourrez rien dire pour [u:rvbzu3x8]ce[/u:rvbzu3x8] motif.

Par contre, pour motif économique, c'est toujours possible.

Par **fée clochette**, le **22/04/2009** à **12:02**

:?

merci c'est bien ce que je pensais Image not found or type unknown

bon ben économique alors...
j'ai vu que les critères sotn très stricte genre grosse perte du chiffre d'affaires, est ce que cette baisse peut se matérialiser su rles 3dernier mois disont et non sur une année complette..

les conséquences de la "fameuse crise" ne commence qu'a se faire sentir maintenant mais comme c'est une petite entreprise les baisses d'activités ont tout de suite des conséquences :lol:

plus importantes.. (je sais pas si j'ai était super claire dans mon raisonnement là Image not found or type unknown)

bref: au prud homme (s'il venait à y avoir prud homme) il faut une baisse d'activité depuis un long moment poru caractérisé la nécessité du licenciement éco?

Par **Camille**, le **22/04/2009** à **15:28**

Bonjour,
Pas seulement, il peut y avoir un motif de "[i:23jjpa0k]restructuration stratégique du fait des mutations technologiques dans le but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, voire du groupe auquel appartient cette entreprise[/i:23jjpa0k]"...
:D

Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **fée clochette**, le **22/04/2009** à **17:08**

:)) :roll:

ahahaha petite comique! je le savais bien sur!! euh.. enfin non peut être pas

en termes concrets ça veux dire???? (désolée moi publiciste moi pas tout comprendre au droit social) (oui je sais c'est une mauvaise excuse mais bon....)

Par **Camille**, le **23/04/2009** à **09:15**

Bonjour,
En termes concrets, ça veut dire qu'il n'est pas absolument nécessaire que l'entreprise soit dans l'état de "déconfiture avancée" que vous décrivez dans votre précédent message pour s'autoriser à procéder à des licenciements économiques.
Elle peut déjà le faire même si, vu de l'extérieur, vu des syndicats, vu du personnel, elle est ou paraît encore "en pleine forme".
"Difficultés économiques" n'est pas exactement synonyme de "au bord du dépot de bilan".
On peut même dire que, non seulement il n'est pas nécessaire d'attendre que les difficultés financières apparaissent pour engager des restructurations, mais c'est même plutôt recommandé de ne pas attendre, vu d'un certain point de vue.

Par **fée clochette**, le **23/04/2009** à **12:45**

merci beaucoup, pour tous ces renseignements....
ca m'a beaucoup aidé

Par **Camille**, le **24/04/2009** à **07:04**

Bonjour,
Bien évidemment, dans le cas que j'indique, l'entreprise aura à faire éventuellement la preuve concrète de la nécessité économique impérative d'entreprendre ces restructurations et qu'il ne s'agit pas d'une "opération de confort" camouflée, histoire de distribuer des dividendes plus croustillants aux actionnaires.
Il est clair que quand l'entreprise est déjà au bord du dépot de bilan, la preuve est plus facile à faire.
Mais le principe reste le même. Si (et seulement si) des mutations sont nécessaires à la survie - au sens large du terme - de l'entreprise, non seulement elles doivent être autorisées mais elles seraient même plutôt recommandées...

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **d4im**, le **06/05/2009** à **00:33**

Dans le cadre d'une mutation sans clause de mobilité, le changement de lieu de travail correspond à un simple changement des conditions de travail. Or cela appartient au pouvoir de l'employeur. La jurisprudence a tout de même fixé une limite, qui se veut objective : le changement de lieu de travail doit se faire dans le "secteur géographique" de l'entreprise. Mais la jurisprudence ne définit pas ce que c'est, le contentieux s'est donc centré sur ce point, ce qui est sur, c'est que ce n'est pas un critère kilométrique, en fonction de l'activité de votre entreprise...

Donc si on a une interprétation large : on peut penser que vous pouvez muter votre salarié, si l'objet de votre société est la formation sur le territoire national. Et que son refus, constitue une faute justifiant un licenciement personnel.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés