

## Mutation & Clause de mobilité

Par **lapanne**, le **12/05/2009** à **11:53**

Tout d'abord bonjour à vous,

j'ai découvert ce forum ce matin en effectuant des recherches sur les conséquences qu'entraînerait un refus de mutation.

Je vous explique ma situation.

Je suis en poste depuis Juillet 2006 au sein d'une PME. Ils veulent regrouper le service à Paris. Je suis le seul employé du département à travailler en province.

J'ai dans mon contrat une clause de mobilité ne précisant pas de lieu géographique. De plus, la mutation est d'environ 900 km.

Dans ce cas, et en vertu des arrêts du 7 juin 2006 et 12 juillet 2006, mon refus de mutation peut-il entraîner un licenciement ? Si oui, le licenciement devra-t-il être nécessairement économique ?

Je précise également que mon poste est sédentaire et que les vertus économiques pour l'entreprise d'une mutation pourrait être sujet à controverse.

Je suis désolé pour mon ton un peu impératif mais j'ai l'entretien RH qui devrait intervenir dans la semaine, j'ai appris la nouvelle hier en fin de journée et je souhaite me préparer au mieux afin de faire valoir mes droits Image not found or type unknown

Ah oui, enfin, j'aimerais savoir si en tant qu'étudiant, il existe une source pour ces arrêts en cour de cassation car je trouve de multiples références mais aucune source officielle.

Merci d'avance Image not found or type unknown

Par **lapanne**, le **13/05/2009** à **09:54**

Je me permets un petit up et vous transmet ma clause de mobilité telle qu'elle est rédigée dans mon contrat.

[quote:qq4fuzex]Mobilité

Votre lieu d'emploi sera situé en région XXXXX.

Vous exercerez vos fonctions sur notre site XXXX.

La mobilité constitue l'un des volets majeurs de notre politique de gestion des ressources humaines tant pour le développement personnel que le développement de notre organisation. En conséquence, nous sommes convenus que la nature de l'activité de notre entreprise et les fonctions que vous exercez nécessitent de votre part une mobilité géographique entraînant des changements de lieu de travail et de résidence.

Cet engagement constitue un élément substantiel de nos accords. [/quote:qq4fuzex]

Par **d4im**, le **13/05/2009** à **12:59**

Une clause de résidence (ou domicile) est prohibée, même si en pratique une mobilité entraîne un changement de domicile...mais une stipulation expresse a nul effet.

Quant à la clause de mobilité, elle doit préciser le cadre géographique dans lequel elle peut être actionnée, à défaut, elle est de nul effet.

En l'espèce, je dirais que votre clause est inapplicable : toutefois, si vous êtes toujours dans le même "secteur géographique", cela pourra s'analyser en un simple changement des conditions de travail que vous ne pourrez refuser, mais dans votre cas, 900km...

Un refus, à lui seul, ne peut fonder un licenciement pour motif personnel. Un licenciement économique ? Si votre mutation était indispensable, je pense que cela soit possible (sous réserve des conditions dégagées par la Cour de cassation)

Par **lapanne**, le **13/05/2009** à **13:34**

Comment la notion de "mutation indispensable" est-elle jugée ? Le maintien de la compétitivité d'un service par ma mutation doit-elle être prouvé par mon employeur ou est-ce à moi de prouver que ma mutation n'entraînerait aucun bénéfice ?

Mon poste est sédentaire, je travaille avec 1 personne régulièrement à Paris. Travaillant dans les NTIC, les mails, conf call sont légions, mes interlocuteurs les plus réguliers sont situés aux quatre coins de la France et objectivement, à part une surveillance managériale accrue, cela ne changera quasiment rien.

Mon manager direct m'a assuré que cette mutation n'avait rien à voir avec mes performances ou mon comportement.

À l'aune de ces éléments, puis-je m'opposer à un hypothétique licenciement ?

Par **d4im**, le **13/05/2009** à **23:32**

Vous seriez demandeur à l'instance, le principe voudrait que la charge de la preuve vous incombe, toutefois, l'acte de licenciement est de l'employeur qui invoque un motif économique, je dirais que c'est à lui d'apporter la véracité de son fondement. Enfin je dis ça, mais je dis rien. Une personne plus qualifiée en procédure vous aidera sûrement davantage.

Le licenciement, lorsqu'il est notifié, rompt le contrat, il n'a pas besoin de votre accord. S'il y a contestation, c'est a posteriori.

Par **Camille**, le **14/05/2009** à **11:44**

Bonjour,

[quote="lapanne":3qzb852t]Comment la notion de "mutation indispensable" est-elle jugé ? Le maintien de la compétitivité d'un service par ma mutation doit-elle être prouvé par mon employeur[/quote:3qzb852t]

Oui, bien sûr. Enfin, "prouver" n'est pas le mot puisque personne ne sait lire dans les boules de cristal et le marc de café. Mais la lettre doit contenir des éléments "probants", de manière à ce qu'un CP puisse apprécier le caractère effectivement économique. Il ne suffit pas d'écrire "pour motif économique" ou "afin de préserver la compétitivité de l'entreprise".

[quote="lapanne":3qzb852t]

ou est-ce à moi de prouver que ma mutation n'entraînerait aucun bénéfice ?

[/quote:3qzb852t]

En principe, non. D'ailleurs, ce serait souvent "mission impossible".

Mais, éventuellement, si vous soupçonnez un autre motif avant des éléments concrets pour étayer vos soupçons, vous pouvez les garder sous le coude en prévision d'un passage au CP.

Par **lapanne**, le **14/05/2009** à **11:45**

:!:

Merci énormément pur votre aide 

Par **Lorella**, le **16/05/2009** à **11:48**

Bonjour lapanne

La clause de mobilité géographique doit définir précisément la zone géographique, sinon elle est considérée illicite.

Voir la jurisprudence :

chambre sociale

Audience publique du mercredi 7 juin 2006

N° de pourvoi: 04-45846

[color=blue:h8bdiwy]Attendu, cependant, qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;[/color:h8bdiwy]

[url:h8bdiwy]http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007053297&dateTe

Par **Iapanne**, le **19/05/2009** à **11:18**

(Re) Bonjour,

:)

Je continue ici mon histoire que vous suivez avec ardeur j'en suis sûr Image not found or type unknown

Donc, ils m'ont transmis une offre de mutation.

Je tilt sur plusieurs points que je vous transmets :

[quote:2afsfzwv]Suite à nos différents entretiens, et compte-tenu des besoins actuels au sein de notre Département, nous vous confirmons votre mutation en région parisienne[/quote:2afsfzwv]

Deux points me choquent :

1) Le seul entretien que j'ai eu était mon responsable direct qui m'annonçait l'arrivée imminente d'une proposition de mutation. De plus, l'utilisation du verbe "Confirmer" me fait peur. J'ai signé le papier avec "Remise en main propre". Rassurez-moi, je ne me suis engagé à rien ?

2) La seule justification concernant cette mutation est cette phrase "Compte tenu des besoins de notre département". Cette justification est-elle suffisante ?

:)

Merci encore pour toute l'aide que vous m'apportez Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **21/05/2009** à **13:03**

[quote:1u2h11ob]J'ai signé le papier avec "Remise en main propre". Rassurez-moi, je ne me suis engagé à rien ? [/quote:1u2h11ob]

Vous avez signé le courrier pour simplement confirmer que vous avez reçu le courrier. C'est

tout. Cela ne veut pas dire que vous êtes d'accord avec la proposition et que vous allez faire vos valises illico presto.

[quote:1u2h11ob] La seule justification concernant cette mutation est cette phrase "Compte tenu des besoins de notre département". Cette justification est-elle suffisante ?  
[/quote:1u2h11ob]

Devant les prud'hommes l'employeur devra se justifier davantage et montrer que ce besoin est impérieux pour l'entreprise et non une décision prise un matin devant la glace en se rasant.

Il existe beaucoup de jurisprudence sur le sujet en faveur du salarié.

Regarder un article du magazine l'entreprise

[url:1u2h11ob]<http://www.lentreprise.com/3/1/3/article/15357.html>[/url:1u2h11ob]

Ca devrait vous rassurer.

Par **Camille**, le **22/05/2009** à **15:20**

Bonjour,

:))

Je suis d'accord avec ce qui a été mais pas tout à fait quand même... Image not found or type unknown

La jurisprudence est favorable aux salariés... d'employeurs qui n'ont pas encore tout bien compris, notamment qu'un contrat d'embauche est un contrat (presque) comme les autres. Et un contrat est un contrat.

S'il définit clairement et précisément les "règles du jeu", vous ne pourrez pas vous opposer à ces règles puisque vous les aurez signées.

Si elles ne sont pas claires et qu'elles rendent une partie du contrat, du moins son exécution, imprévisible pour l'une des parties, celle-ci n'y est pas astreinte et l'autre partie ne peut s'en prévaloir.

Ensuite, n'est pas considérée comme une mutation, un changement géographique du moment - pour simplifier - que cette mutation n'oblige pas (raisonnablement) à un changement de domicile.

Mais serait quand même considérée comme une mutation, un changement dans la "région XXXXX" si ce changement impliquait un changement de domicile. Mutation permise par le contrat.

Parce que "une région" peut être très vaste.

Serait parfaitement correct, un contrat avec une clause de mobilité géographique "sur la France entière métropolitaine", voire "France métropolitaine et DOM-TOM", puisqu'elle serait "[u:3glfcrzp]précise[/u:3glfcrzp]" au sens des contrats.

Mais, bien entendu, si on vous mute de Dunkerque à Perpignan, ce sera bel et bien une mutation géographique. Sauf qu'elle interviendra "dans le bon cadre"...

Ce que la cour refuse, c'est une clause suffisamment vague qui permettrait à l'employeur de vous muter du jour au lendemain au Gratémoila occidental et un mois plus tard en

Ouzbekhaïdjan du Thyrolh inférieur sans qu'au moment de signer le contrat vous en ayez été expressément averti de l'éventualité.

Aux termes de votre contrat donc, ce sont même les seules mutations, celles à l'intérieur de la "région XXXXX", que vous ne pourriez refuser sans être considéré comme l'auteur de la rupture de contrat.

Parce qu'à partir du moment où les règles ont été clairement posées, les motivations de l'employeur peuvent rester assez vagues, puisque c'était prévue clairement dans le contrat.

Bien sûr, cette mutation ne doit pas s'assimiler à une brimade ou une sanction déguisée, ce qui est un autre problème. Ou qu'il n'y ait pas "application excessive" (mutations successives et répétées à intervalles proches, même avec justification économique)(à moins que ça n'ait été expressément spécifié dans le contrat, toujours le même problème).

Donc, pour l'instant, dans votre contrat, mutation(s) prévue(s) "en région XXXXX", la région parisienne n'en faisant pas partie, je dirais que vous avez toute liberté pour accepter ou refuser une mutation en RP, peu importe vos motivations et celles de l'employeur.

Si vous refusez, l'employeur pourra vous licencier mais au seul motif économique - avec les règles qui vont avec - et la rupture étant considérée de son fait.

Mais il ne pourra pas vous licencier pour faute en considérant que la rupture est de votre fait ou considérer la rupture comme une démission.

En revanche, vous ne pouvez pas lui imposer de vous maintenir là où vous êtes s'il en a décidé autrement.

Par Iapane, le 26/05/2009 à 16:28

:)

Merci beaucoup pour le temps que vous avez pris pour rédiger tout cela Image not found or type unknown

J'avoue ne pas en saisir tout de suite toute la portée, je vais relire avec le doigt plusieurs fois :o

Image not found or type unknown

Je vais refuser cette mutation la proposition étant très insuffisante et probablement reprendre

des études de droits Image not found or type unknown

En tout cas, je sais davantage où je me dirige maintenant.

Merci encore à tous.